

UNIVERSIDAD DE SONORA

Maestría en Administración

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION**

***“Capacitación para el trabajo en el Colegio de
Bachilleres del Estado de Sonora: Plantel Hermosillo
Reforma.”***

Carmen Leticia Herrera Tánori

EL SABER DE MIS HIJOS
HARÁ MI GRANDEZA

DIRECTOR DE TESIS

Dr. Daniel Carlos Gutiérrez Rohan

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Índice

“Capacitación para el trabajo en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora: Plantel Hermosillo Reforma”.

Introducción	04
Capítulo 1	
1.1 ¿Qué es educar, en el siglo XXI	10
1.2 Diferencia entre adiestramiento, capacitación y desarrollo	14
1.3 Rol docente en el tercer milenio	16
Capítulo 2	
2.1 Contextualización del escenario educativo en América Latina	22
2.2 Educación y trabajo	23
2.3 Los cambios estructurales en México	24
2.4 Las políticas de Capacitación y Formación para el trabajo en México	28
2.5 Los cambios en el mercado de trabajo	34
Capítulo 3	
3.1 Antecedentes del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora	37
3.2 Misión y Objetivos Institucionales del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora	42
3.3 Estructura Curricular	42
3.3.1 Núcleo de Formación Básica	43
3.3.2 Núcleo de Formación Profesional	43
3.3.3 Núcleo de Capacitación para el Trabajo	43
3.3.3.1 Administración.- Carta Descriptiva	46
3.3.3.2 Comunicación.- Carta Descriptiva	47
3.3.3.3 Técnicas de Construcción.- Carta Descriptiva	48
3.3.3.4 Soldadura.- Carta Descriptiva	49
3.4 Asignaturas Extracurriculares	51
3.4.1 Actividades Paraescolares	51
3.4.2 Orientación Educativa	51
3.4.3 Servicio Social	51
3.5 Mapa de la Estructura Curricular	52
3.6 Perfil del Bachiller	54
3.7 Las Competencias Laborales	56
3.7.1 Diseño Curricular por Competencias Laborales	59
3.7.2 Características de un módulo	65
3.8 La competencia laboral en la capacitación para el trabajo	66
3.9 Pertinencia de las capacitaciones en el Bachillerato General	68
3.10 Lineamientos de operación de las Prácticas Preprofesionales	72
3.11 Propuestas y Conclusiones	76
3.12 Programa de Prácticas Preprofesionales Propuesta del Plantel Reforma.	81
3.13 Bibliografía y Fuentes Consultadas	85

DEDICATORIA:

Al Dr. Daniel Carlos Gutiérrez Rohan, director de Tesis, por su compromiso y su profesionalismo, ya que gran parte del trabajo que significo preparar el manuscrito, corregir contenidos y en general terminar la tarea, y sus útiles sugerencias en calidad de director.

Agradezco al Dr. Amado Olivares Leal, su apoyo para que todos los alumnos que por alguna causa abandonaron la maestría, la lograran continuar, con el programa de regularización que impulso e hizo posible que me incorporara, por ser un promotor del posgrado.

Al Maestro José Romero López, por sus consejos, para la realización de este trabajo a través de su materia metodología de la investigación.

En general a todos los Maestros que conforman la planta docente de la maestría en administración, por los conocimientos que generaron y enriquecieron a mi persona.

A mi familia por su apoyo en los momentos difíciles en este trayecto.

Mi profundo agradecimiento y respeto a Ustedes que hicieron posible llegar a feliz termino.

INTRODUCCION

El funcionamiento y desarrollo de una sociedad está estrechamente relacionado con la educación que reciben los miembros que la integran. Desde esta perspectiva, es necesario que las instituciones de nivel medio superior, y cada una de las personas que intervienen en el proceso educativo, hagan una reflexión y evalúen si están cumpliendo con los requerimientos de preparación que puedan garantizar al recién egresado una excelente competencia laboral (habilidades y conocimientos) que le permita una pronta inserción dentro del sector productivo, como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que la capacitación para el trabajo forma parte de la curricula vigente en el Colegio de Bachilleres.

La falta de preparación del alumno para la realización de las prácticas preprofesionales de la disciplina en la cual se les prepara, es un problema muy serio y frecuente, porque no contamos con las instalaciones para desarrollar prácticas en las capacitaciones de técnicas de construcción, administración de la pequeña y mediana empresa, en comunicación se cuenta con un taller de serigrafía, funcionando con muchas carencias y con equipo obsoleto y en soldadura se cuenta con un taller con instalaciones inadecuadas, con equipos y herramientas dañados por el uso, lo que impide que el alumno pueda imaginar el sentido de algunas explicaciones del maestro sobre un tema o concepto.

Ante el problema de la falta de talleres bien equipados la capacitación para el trabajo, no puede lograr su objetivo considerando que, el alumno que no pone en práctica sus conocimientos en el campo laboral, no se puede formar un esquema del problema, porque no cuenta con un punto de referencia que le permita visualizar la problemática expuesta por el maestro, en cambio el alumno que está trabajando y los que tienen alguna experiencia en el desarrollo de una buena práctica, presentan una gran facilidad en la comprensión de los contenidos, además esto les permite participar, aportar y desarrollar ideas sobre el tema, es por ello importante que para lograr el objetivo de la capacitación para el trabajo, se debe estar vinculado con el mercado laboral, el cual tendrá una participación elemental en este proceso, ya que a través de convenios el

alumno realizará sus prácticas preprofesionales en instalaciones adecuadas y con las medidas de seguridad industrial para prevenir accidentes graves, con ello el Colegio de Bachilleres no se desliga de la responsabilidad de crear sus propios talleres con los requerimientos de cada capacitación y para cumplir con las expectativas de los estudiantes, los cuales al elegir una capacitación quieren aprender, desarrollar habilidades específicas y con ello poder incorporarse al mercado laboral.

Todo maestro debe de tener una idea clara de lo que significa elaborar una buena práctica para su desarrollo dentro del salón de clases. Debe tener presente que una persona aprende sólo aquellas cosas que percibe como vinculadas con su supervivencia o con su desarrollo.

Esto quiere decir que la primera condición básica que debe existir para facilitar el aprendizaje es que el estudiante de cualquier nivel esté en contacto real con problemas importantes de su vida, de tal manera que pueda percibir qué es lo que desea resolver. Cuando algo resulta relevante para el estudiante, seguramente buscará los medios para aprender y encontrar sus propias soluciones, para mi una buena prácticas es cuando el maestro y el alumno tienen las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad, considerando iluminación, espacio, equipo, herramientas y materiales necesarios dependiendo de los requerimientos que se necesitan para su desarrollo, ya que en la mayoría de las veces el alumno aprende haciendo.

En referencia a lo antes dicho, podemos mencionar que es necesario investigar tanto sobre los problemas que encierran las prácticas estudiantiles que ocurren dentro del salón de clases, como sobre las que ocurren fuera de él durante residencias o estancias de corta duración en las empresas.

Las prácticas preprofesionales tienen el objetivo de desarrollar en las personas conocimientos habilidades, destrezas y actitudes orientadas a una nueva cultura laboral de eficiencia y calidad, propiciando el desarrollo individual.

Esto debe estar orientado a consolidar e impulsar programas de formación para el trabajo, ofreciendo servicios de calidad con mejora continua, contribuyendo al desarrollo socioeconómico y la competitividad de los estudiantes de nivel medio superior

Nuestra Institución, cuenta con acciones internas de capacitación las cuales están diseñadas para adiestrar a los alumnos a partir del quinto semestre, en alguna área de trabajo, como es comunicación, soldadura, administración de la pequeña y mediana empresa y técnicas de construcción.

Sin embargo existen algunas dificultades para la realización de las prácticas estudiantiles convirtiéndose en un problema, en donde se destacan las siguientes:

- Nuestra Institución no esta contemplada como técnica.
- No existe una política institucional bien definida en cuanto a capacitación se refiere.
- Los índices de aprobación, son demasiado altos, aunque los jóvenes que recién egresan e inician un empleo carecen de la calificación necesaria, para desarrollar un trabajo eficiente, por la falta de preparación
- No hay indicadores de calidad de los egresados.
- No cuentan regularmente con el equipamiento que les permita impartir programas y contenidos actualizados acordes a la demanda del mercado, resultado de una vinculación inadecuada.

Hablar de Prácticas estudiantiles es hablar de residencias para la elaboración de trabajos, proyectos terminales y visitas de corta duración en empresas de la localidad, los estudiantes que no logren incorporarse en una empresa este pueda hacer un proyecto terminal, el cual contempla la formación de una empresa juvenil, desde su creación hasta la producción, mercadotecnia y venta del producto. Para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se añaden a este concepto las prácticas que ocurren en el salón de clases, y las que se puedan lograr con el mercado laboral.

Es necesario insistir en la importancia de que el estudiante obtenga, antes de realizar una práctica estudiantil externa, las habilidades y conocimientos necesarios, los cuales deberán ser adquiridos dentro del salón de clases. Es ahí donde el alumno debe responderse a sí mismo las preguntas referentes a qué es lo que va a hacer y cómo lo va a hacer, considerando que en las capacitaciones que se ofrecen en el plantel todos llevan asignaturas de sustento general y asignaturas específicas y dentro de ellas están

contemplados los talleres que son los que permiten que el alumno practique los conocimientos que se ofrecen dentro del salón de clases, y es ahí donde el estudiante desarrolla habilidades y destrezas los cuales bien reforzados le abren las puertas en el mercado laboral, mostrando un alto grado de conocimiento.

Por lo que el **Objetivo general** de esta investigación es conocer la respuesta en términos de funcionalidad que existe entre las prácticas estudiantiles de la capacitación para el trabajo que el alumno haya cursado y las características que el sector productivo demanda.

Los objetivos específicos son primordialmente diseñar y explorar modelos de prácticas basados en los resultados del análisis de las relaciones y descripciones obtenidas en la investigación, así como realizar un análisis comparativo de la oferta educativa en educación superior y el perfil de egreso del estudiante de educación media superior.

Son objetivos de las prácticas preprofesionales en el sistema Colegio de Bachilleres del estado de Sonora:

- Contribuir a la aplicación y desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas, que la capacitación misma pretende.
- Acercar a los estudiantes a una realidad laboral, a fin de que ubiquen con claridad y precisión los procesos de trabajo específicos que exige la capacitación.
- Fortalecer la formación del estudiante.

Las prácticas preprofesionales en el sistema Colegio de Bachilleres, inician en el quinto semestre y terminan en el sexto semestre, cuidando que se realicen fuera del horario normal de clase, para garantizar su funcionamiento adecuado y deben de cumplir con los objetivos antes señalados.

Las prácticas preprofesionales tienen carácter obligatorio, no remunerado y temporal y es un requisito para concluir con el ciclo de bachillerato, estas deben ser cubiertas en un total de 150 horas, en los semestres indicados. Los alumnos que no cumplen con sus

prácticas preprofesionales, no concluyen el bachillerato, reteniéndose su certificado hasta que cumplan con este requisito.

El coordinador del área de capacitación para el trabajo será el encargado de organizar, orientar, apoyar, supervisar, verificar el lugar donde se realizan y las condiciones en que se lleven a cabo, cuidando los aspectos mínimos de seguridad e higiene que el estudiante deberá tener así como de emitir una acreditación a los estudiantes, el coordinador será el responsable de la adecuada operación de las prácticas preprofesionales.

Motiva esta investigación la necesidad de aportar información descriptiva de los criterios, variables, indicadores y relaciones que se dan entre los siguientes conceptos: plan de estudios y sector productivo. Se espera que esta información ayude a elaborar, posteriormente, un modelo de prácticas estudiantiles.

Un trabajo arduo, aunque interesante, será el de incorporar, analizar e integrar una gran variedad de investigaciones que ya se han realizado y que pueden ayudar a formar modelos y criterios.

A continuación se enuncian los temas de algunas de estas investigaciones:

- La vinculación del sector productivo.
- Los contenidos y métodos de enseñanza como una alternativa de cambio
- Evaluación de planes de estudio en instituciones de educación media superior como un problema central de la investigación educativa
- Evaluación y congruencia interna de planes de estudio

La propuesta metodológica de este proyecto se apoya parcialmente en los trabajos realizados por la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES) integrada por la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), presentados en el *Manual de la Planeación de la Educación Superior (ANUIES-SEP, 1989)*.

Este estudio propone un conjunto de lineamientos teóricos y metodológicos que buscan orientar la planeación de la educación media superior en el ámbito institucional, en una

etapa de diagnóstico, cuyas orientaciones pretenden hacer operativos los planteamientos que se formulan, precisando un conjunto de categorías y criterios que pueden conducir las actividades encaminadas a conocer las relaciones y vínculos existentes entre la educación media superior y las necesidades del sector productivo.

Capítulo 1

1.1 ¿Qué es educar en el siglo XXI?

Toda educación se mueve en el binomio información-formación. La información nos proporciona los conocimientos necesarios para manejarnos en la sociedad y conseguir una capacitación profesional que permita el desarrollo personal en el trabajo. ¹Uno de los fines del sistema educativo es formar administrativos, chóferes, médicos, informáticos y químicos.

La información no se refiere solamente al aspecto profesional, sino también a la adquisición de habilidades y procedimientos de actuación, que permiten perfeccionar ciertas facultades humanas. Por eso hablamos de educación sentimental, sexual, vial, cívica y de dominio de la voluntad. Para un estudiante es importante la adquisición de técnicas de estudio, de procedimientos para desarrollar la memoria y dominar las técnicas de lectura rápida manteniendo la comprensión.

Pero la información sola no basta, hace falta que vaya acompañada de una orientación. Esto es lo que llamamos formación. Por ejemplo, en la educación sexual, no basta con conocer la anatomía, la fisiología del aparato reproductor y al sistema endocrino del organismo. Hace falta dar pautas de conducta que nos expliquen con claridad para qué sirve la sexualidad, su integración en la personalidad humana, su finalidad, etc.

La educación conduce a la formación de un hombre más maduro, más completo y más coherente. El hombre es maduro cuando alcanza un buen equilibrio personal entre sus facultades intelectuales, su cuerpo y sus relaciones sociales. Es completo cuando sabe integrar diversas vertientes adecuadamente y es coherente cuando establece una armonía entre las ideas y la conducta, entre la teoría y la práctica.

En este contexto, en la época actual existe el reconocimiento de la importancia de la vinculación de la investigación de la innovación con los sectores productivo y social para el avance de la economía, la competitividad y el bienestar social.

¹ Educación y Formación en América Latina, autor Humberto Henderson, Editorial Limusa, 2002

En toda educación es importante la figura del educador (padre o profesor) y la tarea de autoformación del propio educando. El poder del educador depende menos de su palabra que de su ejemplo. El joven necesita un modelo de identidad, una persona ejemplar a la que admirar y en quien aprender.

La calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje depende en gran medida de la activación del mismo, en la cual el profesor debe ser capaz de lograr a partir de la utilización de métodos y procedimientos activos, tareas y estrategias instruccionales o de apoyo, incorporados a la metodología de la enseñanza de las asignaturas.

La activación del proceso de enseñanza-aprendizaje consiste en pocas palabras, en hacer más dinámico el proceso docente, asignando al alumno el papel activo, al considerarlo sujeto y no objeto del proceso; movilizándolo, las fuerzas motivacionales, intelectuales, morales y físicas de los alumnos, para lograr los objetivos concretos de la enseñanza y de la educación.²

La movilización o activación de esas fuerzas y capacidades en los estudiantes significa despertar su atención hacia los contenidos de enseñanza, desarrollar sus habilidades y capacidades, lograr un dominio efectivo de los materiales de estudio y un uso creador de los conocimientos, es decir, la formación de intereses cognoscitivos, motivacionales y necesidades; la formación de conceptos, adquisición de conocimientos, habilidades y hábitos; desarrollo de funciones psíquicas superiores y de todos los componentes de la personalidad; y el incremento de la independencia cognoscitiva.

Para lograr esa activación del proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor debe conducir en todo momento el aprendizaje y solo puede hacerlo correctamente cuando se apoya en la autoactividad del alumno, como sujeto de su propio aprendizaje.

El papel conductor del maestro consiste en la selección y ordenamiento correcto de los contenidos de enseñanza, en la aplicación de métodos apropiados, en la adecuada organización del aprendizaje, del trabajo de los educandos, y en la evaluación sistemática de los progresos, es decir, seguir estrictamente la lógica del proceso de

² Guerrero Salinas Maria Elsa, Guerra Ramírez Maria Irene, Mas allá de la formación propedéutica y terminal, tesis de maestría DIE, Departamento de Investigación Educativa.

enseñanza, la cual permite que los alumnos se apropien de los conocimientos de una manera más efectiva.

Pero el agente principal de la educación es uno mismo, es la propia persona que formula y desarrolla su proyecto personal. Los medios para alcanzar los objetivos propuestos son dos: la motivación y el esfuerzo. La motivación nos mueve a actuar y mediante el esfuerzo realizamos pequeños vencimientos concretos, repetidos una y otra vez, hasta conseguir el control de la propia conducta.

Por ello, la aplicación a la enseñanza de esta nueva manera de contemplar la ciencia conduce a un replanteamiento de lo que se entiende por aprendizaje y de los conocimientos que constituyen su materia prima. No cambian solo los paradigmas y los contenidos de la ciencia sino también el punto de vista desde el que se la contempla y – sobre todo – las actitudes de quienes la practican.

La ciencia ha pasado de alentar la ilusión de poseer verdades absolutas a la aceptación de la duda y la incertidumbre como componentes primordiales del pensamiento científico, abriéndose así a el universo de lo posible, después de que sus adelantos hayan puesto claramente en evidencia que la realidad es mas fantástica que cualquier producto de la imaginación.

Pero es evidente que no se puede poner al día la enseñanza sin modificar su situación actual, y hacerla progresar implica –al igual que ocurre en la ciencia- que quienes se dedican a ella hagan uso de su imaginación y sean capaces de sustraerse en aras de la creatividad a los prejuicios que han estado vigentes durante siglos.

El desarrollo del conocimiento, que cada día adquiere mayor importancia en el mundo, ofrece una serie de beneficios para los individuos que repercuten favorablemente en sus vidas, siendo algunos de ellos: la ayuda a la resolución de sus problemas, en la toma de decisiones, una postura asertiva hacia su desarrollo personal, el aumento de la confianza en sí mismo, mejoría en las actitudes de comunicación dentro y fuera del seno familiar, empresarial y social, aumento de los niveles de satisfacción en general, eliminación de temores con relación a la ignorancia individual y a la incompetencia, le permite lograr sus metas individuales y colectivas.

La sociedad del conocimiento, genera, apropia, y utiliza el conocimiento para atender las necesidades de su desarrollo y así construir su propio futuro, convirtiendo la creación y transferencia del conocimiento en herramienta de la sociedad para su propio beneficio.

Se trata de una sociedad en la que las condiciones de generación de conocimiento y procesamiento de información han sido sustancialmente alteradas por una revolución tecnológica centrada en el procesamiento de información, en la generación del conocimiento y en las tecnologías de la información”.³

No se trata de tecnología de información. No equivale a computadoras por todos lados, ni a que contemos con muchos expertos programadores de computadoras. Al menos no es solamente eso y, ciertamente, no es la tecnología el elemento más importante.

En la actualidad vivimos inundados de información. Los medios masivos de comunicación, los libros, las películas, los CD-ROM y, por supuesto, Internet, nos ofrecen mucha más información de la que logramos percibir. Muchísima menos es la que logramos convertir en conocimiento, y aun menos, el conocimiento que alcanzamos a aplicar para producir bienes y servicios, o generar más conocimiento

Esta comprobado que las sociedades bien desarrolladas tuvieron su origen a partir de impulsar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El conocimiento es todo aquello que la mente humana puede comprender y llevar a cabo mientras que la información es solo un aspecto que obedece a fines netamente comerciales. Logrando un retroceso en lo que para muchos pronto será la sociedad del conocimiento.

Es importante mencionar que la sociedad del conocimiento no es un hecho que existe actualmente sino un ideal o etapa evolutiva hacia la cual se dirige la humanidad. La sociedad actualmente se encuentra sustentada en un desarrollo tecnológico al que se podrá llegar en una etapa posterior a la era de la información por medio de la tecnología avanzada, pero esto no se logrará hasta que todos los seres humanos tengan acceso a dichos medios.

³ Castells, Manuel. 2002 “La dimensión cultural de Internet”, Universitat Oberta de Catalunya.

Paralelamente a la sociedad del conocimiento se esta desarrollando otra sociedad, a la que Ulrich Beck⁴ introducía y popularizaba con el concepto de "sociedad del riesgo". Para este autor, en nuestros días vivimos característicamente en una sociedad de alto riesgo: la tecnología actual ha creado nuevas formas de riesgo e impone una peligrosidad cualitativamente distinta a la del pasado. Según Beck, desde la perspectiva de un país muy desarrollado, nos encaminamos hacia una nueva modernidad en la que el eje que estructura nuestra sociedad industrial no es ya la distribución de bienes sino de males.

Con lo anterior se deduce que se debe de producir información paralelamente producir el conocimiento, pero no necesariamente en grandes cantidades, sino con excelente calidad. Posibilitar que cada vez más personas puedan administrar información, en el amplio sentido de la palabra. Crear verdaderos y completos gestores de información. Ese es nuestro reto para lograr una existencia digna para todos en el largo plazo e iniciar nuestra transición consciente hacia la Sociedad del Conocimiento y con ello evitaremos la sociedad del riesgo.

1.2 Diferencia entre adiestramiento, capacitación y desarrollo

Según Fernando Arias Galicia, el *adiestramiento* es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

Según Lambertini Leonie Comblence, el *adiestramiento* es la actividad continua y organizada en el interior de cualquier complejo de actividades humanas, el intercambio de conocimientos, habilidades, aptitudes o comportamientos unidos inevitablemente a su aplicación práctica, la cual debe ser claramente comprendida para satisfacer exigencias concretas y existentes. Actúa según una programación y un control escrupulosamente respetados.

Según Edwin B. Flippo, *el entrenamiento* es el acto por medio del cual se incrementan el conocimiento y las capacidades de un empleado en la ejecución de un cargo particular.

⁴ Ulrich Beck. 2004 "Sociedad del Riesgo". Primera Edición, 2005, Editorial Harla

La capacitación, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.⁵

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del estudiante para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus futuros clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización a la cual se integre.

A través de la capacitación hacemos que el perfil del estudiante se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para el manejo de equipo o maquinaria.

El adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.⁶

El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar.

Es cierto que algunos estudiantes pueden aprender una actividad o un trabajo más fácil y rápidamente que otros, pero con una buena capacitación se puede mejorar prácticamente el desempeño de cualquier persona. Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias para cubrirlas.

⁵ Labarca, G. Formación y Empresa: El entrenamiento y la Capacitación, México GTZ, Cinterfor, CEPAL, 1999.

⁶ Capacitación y Adiestramiento, autor Pascual Andres Luna Aceituno, 2002

El momento actual, que es de cambios constantes y de adelantos científicos que inciden sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de la función de educar, capacitar, entrenar y adiestrar, dependiendo de como lo amerite. Por otro lado, para mantener al día a la persona y por otro verdaderamente importante para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del medio en el que se desempeña.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización, de ahí se desprende el interés de realizar este estudio.

La capacitación auxilia principalmente a los medios de la organización a desempeñar su trabajo actual, y sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral.

En términos generales la educación es extraordinariamente importante, ya que por la educación se permite un mayor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos; la educación es preparación para la vida.⁷

1.3 Rol docente en el tercer milenio

Enseñar es un arte “sui generis”. Es distinto de todos los demás, Es un arte, porque presupone permanente creación. Enseñar sin espíritu creador conduce inexorablemente al fracaso. Y, es permanente creación porque los hechos educativos no se repiten, al igual que para todos los docentes cada año lectivo es una nueva experiencia, porque nunca es idéntico al anterior.

Porque cambian los factores que intervienen en el hecho educativo, por lo tanto, jamás se puede repetir la misma experiencia educativa.

Por ello, la habilidad del docente está en percibir la realidad educativa áulica tal cual se presenta, del mismo modo la institucional, la del medio sociocultural. Es decir: captar con firmeza cada uno de los factores que intervienen, de modo directo o indirecto, en su verdadero valor, sin equivocarse ninguno de los coeficientes que intervienen, que con

⁷ Labarca, G. Formación y Empresa: El entrenamiento y la Capacitación, México GTZ, Cinterfor, CEPAL, 1999.

distinta importancia escalonan las formas principales y las formas secundarias del hecho educativo.

Captada la realidad educativa en su totalidad, analizada con criterio educativo, y comprendida con espíritu objetivo y real, le permitirá al docente penetrarla para operar en ella con eficiencia y eficacia.

La formación docente debe responder a la doble finalidad de conocer, analizar y comprender la realidad educativa en sus múltiples determinaciones: abarcar en los máximos niveles de profundidad posibles, las dimensiones de la persona, y elaborar un rol docente que constituya una alternativa de intervención en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de estrategias adecuadas para la enseñanza de contenidos a sujetos específicos en contextos determinados.

Enseñar es un arte simple y de construcción. Simple para el que posee las cualidades y calidades para ejercer la docencia y difícil para el que no las posee, pero que puede adquirir realmente.

Es un arte de construcción, porque se basa en la práctica, entendiendo a la práctica en el marco de la formación docente continua, es decir: “la formación docente, además de las habilidades, actitudes y destrezas deberá dotar al sujeto de múltiples saberes. Estos saberes deberán permitirle a los docentes⁸:

- Conocer, analizar y comprender la realidad educativa en sus múltiples determinaciones,
- Comprender en los distintos niveles de profundidad posibles, las complejas dimensiones de la persona para el desarrollo de la formación integral del alumno,
- Asumir en la construcción un rol docente que actúe en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la personalidad a través de la promoción del aprendizaje de saberes, habilidades y actitudes, de educandos específicos en contextos determinados.

⁸ Antología COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN. Dr. Rodolfo Díaz Castañeda y otros, 2002, México.

Se afirma que sólo tomando a la práctica como eje, podrá construirse un currículum que posibilite la comunicación de estos saberes. Aquí el término práctica esta designando dos cuestiones diferentes: por un lado, “práctica” equivale aquí a la realidad educativa actual; incluso las prácticas reales y efectivas de los docentes en ejercicio, pero no se agota en ellas.

En este sentido, cuando decimos que el currículum debe tomar la práctica como eje, estamos diciendo que la realidad educativa actual - incluyendo las prácticas reales y efectivas de los docentes - deberá ser objeto de estudio, de modo que el sujeto pueda conocer la realidad educativa, analizarla y comprenderla en sus múltiples determinaciones, en los máximos niveles de profundidad posibles.

Las materias de las áreas curriculares tratan, como hemos visto, de unas temáticas nacidas de unos intereses intelectuales

Las materias curriculares son, pues, instrumentos a través de los cuales se pretende desarrollar la capacidad de pensar y comprender y manejar adecuadamente el mundo que nos rodea. Cuando esto se olvida y se convierten en finalidades en sí mismas, se descontextualizan y se alejan del universo real, pasando a recibir un tratamiento similar al que concedían nuestros antepasados para quienes-al contrario de lo que les ocurre a nuestras alumnas y alumnos.⁹

Si estos contenidos se vertebran, en cambio, en torno a ejes que expresan la problemática cotidiana actual y que pueden incluso constituir finalidades en sí mismos, se convierten en instrumentos cuyo valor es evidenciado por el alumnado y cuya utilidad aparece inmediatamente a sus ojos.

Las instituciones de Educación Media Superior deben asumir como prioridad la transformación de sus procesos pedagógicos, tanto en el ámbito de los métodos y medios como en el de los contenidos, de forma que todos sus estudiantes construyan aprendizajes centrados en el desarrollo de estrategias de pensamiento, de acceso, interpretación, organización y utilización responsable de la información y de trabajo

⁹ Víctor Flores (1997). *Una propuesta de metodología para el diseño curricular en el nivel de licenciatura*, ILCE, México, 1997.

cooperativo que los oriente hacia la adquisición de capacidades de iniciativa e innovación.

Bajo este marco se vuelve necesario un plan de reestructuración educativa y a la par, diseñar prácticas ubicadas en módulos de capacitación para el trabajo que como herramienta didáctica coadyuven para alcanzar los propósitos establecidos del área de acentuación correspondiente, atendiendo los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje que se pretenden llevar a cabo dentro del ejercicio áulico presencial, donde el docente a través del nuevo rol que debe poner en vigor como coordinador de esfuerzos, brinde al estudiante los constructos necesarios para que este obtenga un aprendizaje significativo que le permitan desarrollarse en cualquier contexto.

Considerando que el verdadero conocimiento es, el resultado de un proceso interno de pensamiento en el curso del cual el sujeto coordina entre sí diferentes nociones, atribuyéndoles un significado, organizándolas con otras anteriores. Este proceso es inalienable e intransferible: nadie puede realizarlo por otra persona.

Un aprendizaje de este tipo, además de proporcionar nuevos conocimientos, moviliza el funcionamiento intelectual del individuo y le facilita el acceso a nuevos aprendizajes, ya que ha aprendido además del conocimiento en sí, determinadas estrategias intelectuales para acceder a él, que le serán de gran utilidad no sólo en futuros aprendizajes, si no también en la comprensión de situaciones nuevas y en el planteamiento y en la invención de soluciones a problemas que se le puedan presentar en la vida, gracias a su capacidad de generalizar.

Por otro lado, práctica designa específicamente la tarea del docente, tal como fuera definida anteriormente, En este sentido, cuando decimos que el currículum debe tomar la práctica como eje, estamos diciendo que el rol docente, definido en los términos en que lo hemos hecho, debe ser objeto de un trabajo de construcción.

Esta distinción entre los dos usos del término práctica nos ha permitido explicar que la formación de maestros y profesores reúne dos finalidades complementarias (conocer,

analizar y comprender la realidad por un lado, e intervenir en ella por el otro), cada una de ellas atiende a uno de los dos sentidos que le damos al término práctica.

Si fuese posible enseñar con sentido esquemático o con sentido dinámico, mediante sistemas preestablecidos o recetas didácticas, al alcance de todos, sería una actividad muy fácil y hoy gozaríamos de una sociedad educada, altamente instruida, con actitudes personalizantes y con procedimientos claros y transparentes orientados a la construcción del bien común. La realidad nos indica que esto, todavía, es un ideal por alcanzar y, por el cual, vale la pena aportar todo el esfuerzo y sacrificio que contribuya para su logro.

Por lo dicho se deduce que no es fácil enseñar. Es una actividad verdaderamente difícil, precisamente, porque la principalísima exigencia para producir una eficaz enseñanza es crear y, hasta ahora, lo que más le cuesta al hombre es producir “cosas” desde la creación. Tenemos mucho hecho en el mundo, pero poco creado. Y lo medular de la tarea del docente es crear. Crear siempre. Estar siempre dispuesto a crear.

En la enseñanza, deben tenerse presente dos partes fundamentales que, no deben olvidarse, porque la componen esencialmente: por un lado, la parte vital del arte de enseñar, que es el docente y, por el otro, la parte inerte, que comprende toda la teoría del arte y su técnica.

La teoría y su técnica pueden ser aprendidas por cualquiera, que se lo proponga y cuente por lo menos con las capacidades intelectuales mínimas que se necesitan para cualquier actividad intelectual. Pero no por haber aprendido la teoría y su técnica se está en condiciones de enseñar, el que así lo crea se equivoca, porque lo que realizará efectivamente es cientificismo o tecnicismo, que no enseñan, sino que corrompen.

Enseñar, es mucho más que manejar algunos secretos de la enseñanza aportados por la ciencia y la técnica, porque hay un secreto superior, que estos campos del saber no pueden aportar, sólo se puede llegar a través de la intuición, que le permite al docente captar las pequeñas cosas que para el científico o el técnico pasan desapercibidas.

Uno de los grandes errores de los hombres dedicados a la docencia es considerar, que enseñar es sólo una cuestión de técnicas pedagógicas, adquiridas memorística y mecánicamente y aplicadas esquemáticamente.

Grave error, porque el docente debe comprender críticamente la realidad del aula, la realidad institucional, la realidad sociocultural-contextual, que es la que le da sentido a la existencia institucional y, finalmente, la realidad sociocultural global que explica la realidad sociocultural-contextual.

Por ello, cuando elaboramos un proyecto áulico, debemos comprender previamente el proyecto Institucional, que para nosotros es un proyecto de vida, que no sólo fundamenta a los proyectos áulicos, sino que también, comprende y contiene al medio sociocultural que contextualiza a la misma Institución Escolar, influyendo en el mismo medio de modo educativo.

Vale decir: que la docencia no se aprende, se comprende. Se puede aprender su teoría y su técnica, pero ya señalamos que enseñar es algo superior, para lo cual, es necesario comprender lo que venimos desarrollando.

Del mismo modo que la educación es la mayor actividad integradora de la Nación, lo es también de una escuela, de un aula y de una familia, de la persona que aprende y de la que enseña, de los conceptos, de los procedimientos, de las actitudes efectivamente enseñados y aprendidos.

Por esto, no se puede dividir al docente ni al alumno en partes. Se enseña y se aprende integralmente. Porque enseñar es un hecho eminentemente educativo, no se puede enseñar a una persona en partes, debido a que es un proceso integral.

En otras palabras, no se puede comprender cabalmente a la enseñanza, desde nuestra conceptualización: enseñar = conducir, si no se tiene un panorama integral de la educación, que es universal e indivisible, pero que uno si la puede penetrar y comprender.

Capítulo 2

2.1 Contextualización del escenario educativo en América Latina

América Latina ha cambiado en las últimas décadas y tal proceso no parece ser exclusivo de la región. Como resultado del proceso de globalización a escala planetaria y del cambio tecnológico, todos los países del mundo tienen que dar respuesta a las condiciones cambiantes en el sistema internacional.¹⁰

A su vez, en la medida en que la globalización se encuentra asociada indisolublemente al desarrollo de la informática, electrónica y a las comunicaciones basadas en la información, sus efectos sobre la educación se hace sentir en forma crítica: cambian las formas de generar, procesar y transmitir los conocimientos.

Y la transmisión de los conocimientos está en la base del sistema educativo. A su vez, la globalización trae aparejadas transformaciones de enorme magnitud en el trabajo, en su oferta, su organización y en las estructuras tradicionales de saberes y profesiones del pasado.

Las sociedades contemporáneas se enfrentan al reto de proyectarse y adaptarse a un proceso de cambio que viene avanzando muy rápidamente hacia la construcción de Sociedades del Conocimiento.

Este proceso es dinamizado esencialmente por el desarrollo de nuevas tendencias en la generación, difusión y utilización del conocimiento, y está demandando la revisión y adecuación de muchas de las empresas y organizaciones sociales y la creación de otras nuevas con capacidad para asumir y orientar el cambio.

En la sociedad del conocimiento y del aprendizaje, las comunidades, empresas y organizaciones avanzan gracias a la difusión, asimilación, aplicación y sistematización de conocimientos creados u obtenidos localmente, o accedidos del exterior.

El proceso de aprendizaje se potencia en común, a través de redes, empresas, gremios, comunicación inter e intrainstitucional, entre comunidades y países. Una sociedad de

¹⁰ Educación y Formación en América Latina, autor Humberto Henderson editorial Limusa, 2002

aprendizaje significa una nación y unos agentes económicos más competitivos e innovadores; también eleva la calidad de vida a todo nivel.

Se puede señalar que una Sociedad del Conocimiento tiene dos características principales:

- La primera es la conversión del Conocimiento en factor crítico para el desarrollo productivo y social;
- La segunda, el fortalecimiento de los procesos de Aprendizaje Social como medio asegurar la apropiación social del conocimiento y su transformación en resultados útiles, en donde la Educación juega el papel central.

2.2 Educación y trabajo

En realidad, hablar de educación y trabajo en la Educación Media Superior en los procesos económicos que se hacen presentes en América Latina en la actualidad adquiere una nueva reconceptualización. Estos procesos pueden sintetizarse, siguiendo a Braslavsky (2001: 227)¹¹, en:

1. Disminución del volumen de trabajo disponible e incluso necesario para la satisfacción de las necesidades básicas de las sociedades.
2. Crecimiento de los trabajos en el sector servicios respecto de los sectores industriales y agropecuarios.
3. Crecimiento del trabajo informal con relación al formal.
4. Cambios acelerados en los perfiles requeridos de desempeño ocupacional, en referencia a las habilidades específicas.
5. Modificación de las escalas en que se resuelve el destino laboral de las personas.

Es en este contexto que se entiende que la Educación Media Superior no debería asumir como una de sus finalidades la formación para el mercado de trabajo sino, **la formación para el trabajo.**

Así, se habla de formación polivalente o formación para la multiactividad. No obstante, queda pendiente el desafío de cómo se resuelve la formación para trabajos específicos

¹¹ Braslavsky, C. Comp. (2001) Op.Cit.

que requieren de habilidades específicas aún cuando se transformen o desaparezcan a corto plazo.

Por otro lado, el certificado de la Educación Media se está transformando en la actualidad en el requisito mínimo para obtener puestos de trabajo de calidad en América Latina. No obstante, la demanda de mayor escolarización no obedece siempre a razones “*genuinas*” que tienen que ver con la exigencia de mano de obra altamente calificada por razones de cambios tecnológicos y organizacionales de algunos sectores de la economía.

También existen, como señala Filmus, (2001: 177) razones “*espurias*” relacionadas con formas de selección de los trabajadores que, en condiciones de pocas oportunidades laborales, crea una fuerte competitividad lo cual favorece la “sobreeducación” para empleos que no lo requieren. De esta manera, para aquellos que tempranamente han quedado fuera del sistema educativo les espera la desocupación, la informalidad y los empleos más precarios.

2.3 Los cambios estructurales y las políticas de Capacitación y Formación para el trabajo en México.

Los cambios estructurales

Entre los cambios más importantes que se prevén para el siglo XXI y que están ya presentes en el desarrollo de nuestra sociedad, está el de la globalización de la economía y las profundas transformaciones en la organización social del trabajo, derivados de los avances tecnológicos tan notables logrados en este fin de siglo.

El futuro laboral se anticipa diferente y muy complejo en varios sentidos.¹² En el contenido de las actividades y de las ocupaciones, que pierden los contenidos claramente definidos que fueron alcanzando a lo largo del siglo conforme al modelo

¹² Jorge Padua *et al*, *Educación y trabajo. Estados de Conocimiento*, Segundo Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1993; Lais, C et al. 1997; Jeremy Rifkin, *El fin el trabajo*, Paidós, 1996; Aaronowitz y Difazio, *The JoblessFuture*, University of Minessotta Press, 1994; Marta Novick y María A.

Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CIID-ENEP/ CINTERFOR-OIT, Montevideo, 1997.

taylorista-fordista. Se exige a cada trabajador el dominio de “competencias básicas”¹³ que implican un grado de calificación más elevado y un saber hacer y decidir con base en el conocimiento.

Se requiere una formación que incluya un alto sentido ético, puesto que la mayor parte de las decisiones laborales estarán ligadas al uso adecuado de los recursos del planeta, el respeto al medio ambiente, con el respeto a la diversidad de la población y la búsqueda de mejores condiciones de vida de la población global.

Con respecto de las relaciones del trabajo al interior de las empresas, está transformándose profundamente aquella división caracterizada por tareas y posiciones puntuales y bien delimitadas que exigían conocimientos fáciles de identificar y planteaban una jerarquización extrema de las responsabilidades. Cada trabajador requiere ahora de una calificación polivalente con rotación de tareas y la responsabilidad de dirigir el trabajo propio y grupal.

Tendrá una elevada participación en la identificación de los recursos necesarios para el desarrollo del producto concreto y en el control de calidad del producto.¹⁴ En las trayectorias laborales de los individuos.

Se prevé un alto grado de incertidumbre respecto del contenido mismo de las ocupaciones, en las cuales las personas sufrirán cambios no lineales tanto en ocupaciones como en los lugares de trabajo a lo largo de su vida. En las estructuras del empleo, tiende a reducirse la participación de la población económicamente activa en el sector industrial manufacturero¹⁵, a la vez que aumenta su exigencia de niveles de instrucción y capacitación¹⁶

¹³ Novick y Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales...*

¹⁴ Lais Abramo, “Inovação tecnológica e segmentação por gênero no mercado de trabalho”, en Leda Gitahy, (org.), *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina. Lecturas de Organización y Trabajo N°3*, CIIDCENEP/ CINTERFOR-OIT/ IG-UNICAMP/UNESCO, 1994, pp. 229-245.

¹⁵ Alfonso Mercado, “Contexto de integración económica”, en *ibidem*, pp. 67- 77.

¹⁶ Gitahy, “Inovação Tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho”, en *ibidem*, pp. 123-133.

El sector terciario aumenta su participación como empleador, se diversifica con la aparición de múltiples ocupaciones nuevas y de una organización diferente del comercio¹⁷ Esta modificación afecta fundamentalmente al sector informal, que dejará de ser fácil refugio de los desempleados, ya que también se exigen nuevas competencias.

En las condiciones laborales, tiende a desaparecer la seguridad en el empleo, ciertamente la seguridad en un empleo para toda la vida y en una misma empresa.

Las medidas económicas dominantes, expresadas de manera rápida y fácil por su denominación en inglés: *outsourcing*, *reengineering* y *rightsizing* y el principio del enflaquecimiento de los estados, en particular en lo que refiere al importante papel que desempeñaron los empleadores durante mucho tiempo enfrentan a los trabajadores con redes de empresas de diferente tamaño y poder entre las que se diluye la responsabilidad social por los trabajadores.

Se dificulta las acciones sindicales y los convenios colectivos están sometidos a fuertes embates. En la composición demográfica de la fuerza de trabajo. Destaca la inserción de las mujeres en el trabajo y la modificación del periodo de vida “útil” de un trabajador¹⁸.

Paradójicamente, el largo periodo vital que aseguran ahora los descubrimientos en materia de salud y que alargaron la esperanza de vida en un promedio de diez o quince años en la segunda mitad del siglo enfrentan a la población adulta al desempleo o la jubilación forzada en etapas proporcionalmente tempranas (hacia los cincuenta años o antes).

Los jóvenes, por otra parte, se enfrentan con frecuencia a un largo periodo de inactividad antes de incorporarse a un empleo. Se necesita la identificación de la categoría censal de quienes no estudian ni trabajan.

¹⁷Novick y Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales...*; Rifkin, *op. cit.*

¹⁸Novick y Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencia slaborales...*

El panorama exige incorporar la noción de migración de la fuerza de trabajo que está alcanzando una enorme magnitud como movimiento demográfico fundamentalmente laboral. Afecta a importantes grupos de población al interior de los países, que quedan al margen de muchos de los beneficios y servicios públicos como educación y salud.

La migración internacional afecta a los países expulsores, a los receptores, a las familias y a los individuos con el signo persistente de la diversidad.

Es importante señalar que los cambios señalados no afectan de manera homogénea a la población mundial. Se están generando sobre la base de sectores productivos sociales y culturales desiguales y heterogéneos¹⁹.

Los escenarios de futuro son muy diferentes según se vean desde diferentes ángulos: la visión optimista prefigurada por los avances tecnológicos y la magnitud de la productividad y la riqueza que genera la globalización; la visión pesimista que anticipa la necesidad de elegir entre un modelo en el que unos pocos estén empleados mientras otros estarán en el paro a expensas del subsidio público o un modelo en el que haya más trabajo compartiendo semanas laborales más cortas.

Una tercera visión necesaria deriva de las condiciones de pobreza, incluso de pobreza extrema en la que viven alrededor del 40% de la población latinoamericana: parte importante de la población campesina la nueva población urbano marginal, los que están insertos en la economía informal, “no integrada”. Para este grupo, el futuro apocalíptico que temen los pesimistas ha sido una realidad cotidiana, sin el beneficio del seguro de desempleo.

Los cambios en la economía mexicana

A partir de 1989, con el ascenso de Carlos Salinas de Gortari a la Presidencia de la República, México se incorpora de manera declarada e intencional en la modernización

¹⁹ Jorge Carrillo y Miguel Ángel Ramírez, “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz”, en Novick y Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales...*, pp. 351-392; María de Ibarrola, *Educación y capacitación. Entre la inevitable competencia y la igualdad de oportunidades*, trabajo preparado por invitación de la Conferencia Parlamentaria de las Américas, Québec, septiembre de 1997.

y la globalización de la economía, después de una década, denominada por muchos “perdida”, de caída de su economía que el país compartió con la mayor parte de los países de América Latina.

En los años que han transcurrido de 1989 a la fecha el país ha vivido tres etapas diferentes, cada una de las cuales ha sido intensa: de 1989 a fines de 1993, se dio una importante recuperación económica, acompañada de un crecimiento elevado del PIB (hasta en 3.5%), aunque inferior en ocasiones al propuesto. Disminuyó la inflación a menos de dos dígitos. Se firmó el Tratado de Libre Comercio con América del Norte. México ingresó a la OCDE. Se firmaron múltiples tratados bilaterales con países de América del Sur.

La economía se orientó firmemente hacia la exportación y la apertura comercial.

A fines de 1994, el país entró de manera brutal a la crisis económica más aguda que la vivida en la década anterior y que se prolonga durante todo 1995. Se pasa a un crecimiento económico negativo, se duplican las tasas de desempleo abierto, se da una grave pérdida del poder adquisitivo, todo ello acompañado de serios problemas sociales y políticos que incluyen el levantamiento de grupos armados en algunas zonas del país.

A partir de 1996, el país inicia una lenta recuperación económica y de las tasas de empleo, aunque persisten la disminución del poder adquisitivo de las mayorías y los problemas sociales previamente señalados. Por otra parte, entra a una “transición democrática” a raíz de importantes movilizaciones de los partidos políticos, aparte de la creación de otros nuevos y la realización de alianzas entre ellos.

2.4 Las políticas nacionales de formación y capacitación para el trabajo

A escala nacional, las políticas de formación y capacitación acompañaron desde el principio a las de modernización de la economía.

El primer programa nacional en aparecer públicamente fue el de Modernización Educativa en diciembre de 1989, pocos días después de haber tomado posesión el presidente Salinas. En 1995, se ratificó la propuesta educativa mediante el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 cuya característica fundamental es el fortalecimiento

de una nueva educación básica obligatoria de nueve años.²⁰

En muchas ocasiones, se sostuvo que este tipo de educación deberá otorgar las *competencias* básicas a toda la población. La capacitación y formación de la fuerza de trabajo no quedaron atrás; a lo largo de estos años se observan diez tendencias innovadoras en el subsistema de educación tecnológica y se desarrollan tres proyectos nacionales de formación profesional de suma trascendencia y originalidad.

En México ha podido distinguirse entre la formación *para* el trabajo y la formación *en* el trabajo. Hasta hace muy poco era tajante la diferencia entre las instituciones dedicadas a una u otra de estas orientaciones.

La formación para el trabajo está a cargo del sistema educativo nacional, en particular del subsistema de educación e investigación tecnológica. El subsistema abarca todos los niveles posteriores a la primaria con una amplia y compleja estructura que incluye centros de capacitación, secundarias técnicas, centros de bachillerato tecnológico industrial y de servicios, agropecuario, de ciencia y tecnología del mar, que ofrecen educación bivalente (propedéutica y profesional), así como centros de formación profesional técnica de nivel medio, universidades tecnológicas e institutos tecnológicos de nivel superior y centros de investigación y posgrado.²¹

Las universidades tecnológicas, son en sí mismas una creación de la modernización educativa. Se trata de organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales. Ofrecen estudios de nivel posbachillerato que se completan en dos años compuestos de seis cuatrimestres con un total de 3 mil horas, de las cuales el 30% es de aprendizaje teórico y el 70% de aprendizaje práctico que deberá realizarse mediante distintas formas de participación en las empresas.

Las universidades tecnológicas ofrecen el título de Técnico Superior Universitario. Exigen el bachillerato como requisito de ingreso, pero al amparo de la nueva Ley General de Educación y del Proyecto Nacional de Certificación de Competencias Laborales, del que se hablará más adelante, se prevé el reconocimiento de las

²⁰ Revista Sonorense de Educación, Visión Educativa, Junio de 2005 Año 4, No. 14

²¹ Modelo de Capacitación Empresarial, Ramírez Cavaza Cesar, México 2000.

capacidades, conocimientos y habilidades en el empleo como antecedente suficiente para ingresar a ellas. Las universidades tecnológicas, han sido la forma principal de crecimiento del nivel superior en México a partir de 1991.

A la fecha se han creado más de veinte y está previsto llegar a cuarenta en todo el país²². Ofrecen carreras de nuevo diseño, derivadas de la modernización de los procesos de producción, tal y como se definen en el nuevo paradigma de productividad (Por ejemplo, la de tecnología ambiental, la de ofimática, la de comercialización, la de procesos de producción).

El subsistema de educación tecnológica en su totalidad concentra el 27% de la matrícula de nivel posprimario del país, con un total de 1 250 mil alumnos y cuenta con un profesorado que rebasa los 70 mil. Evidentemente el resto del sistema educativo también ofrece formación para el trabajo, en particular el universitario orientado a la formación de profesionistas.

En los diez años transcurridos a partir de la modernización de la economía y la educación, el subsistema vivió una importante reforma que manifiesta diez tendencias innovadoras²³. Los conceptos con los que se identifican estas tendencias fácilmente resultan asimilables a los del nuevo paradigma de productividad y organización laboral:

- Se modernizaron las instituciones existentes, con el fin de consolidar la calidad de la oferta, incrementar su capacidad de atender la demanda por este tipo de estudios, modernizar sus planes y programas de estudios, mejorar los niveles de eficiencia terminal.
- Se continuó la diversificación institucional y se crearon nuevos niveles y formas de atención a la demanda escolar.
- Se generaron nuevos perfiles de técnicos medios: el técnico operario, el técnico básico, el tecnólogo, el técnico profesional y el técnico superior.

²² Las universidades tecnológicas no están adscritas al subsistema de educación tecnológica sino al de educación superior.

²³ De Ibarrola y Bernal, Tendencias actuales del subsistema de educación Tecnológica en México. Consideraciones y reflexiones...

- Se crearon nuevos organismos educativos descentralizados en los estados de la República, los Centros de Educación Científica y Tecnológica (de nivel medio) y se crearon las Universidades tecnológicas.
- Se descentralizó la planeación y la gestión del subsistema.
- El crecimiento del sistema se dio mediante la figura legal de organismos descentralizados de los estados y se impulsó la descentralización del subsistema existente.
- Se establece y certifica un nuevo tipo de conocimiento profesional y técnico, que tiene como referente para los planes y programas de estudios los requerimientos específicos de las empresas. Se orientan las modificaciones curriculares para responder a los desafíos del Tratado de Libre Comercio.
- Se racionalizan y actualizan las carreras ofrecidas para conformar un conocimiento tecnológico diferente:
 - generalizador, polivalente, flexible. Se crean nuevas carreras derivadas directamente de la nueva organización del trabajo, así como nuevos perfiles laborales y escolares.
 - Se acepta el criterio de una educación y un diseño curricular basado en estándares de competencias laborales.
 - Se incorporan al curriculum prácticas y estadías en las empresas en los niveles medio y superior del subsistema. Se otorga al conocimiento
 - técnico valor y reconocimientos generales, mediante certificaciones de validez nacional.
 - Se da prioridad a la vinculación con el sector productivo ya inserto en la economía global como eje de la modernización.
 - Las empresas o formas de organización laboral que sirven como referente para los planes y programas corresponden a este sector.
 - Se introduce un nuevo concepto de vinculación con ellas y nuevas estrategias para refuncionalizar las relaciones entre escuelas y empresas.
 - Se diseñan políticas para “reconvertir” al profesorado. Se instrumenta todo tipo de cursos de actualización, se apoya la realización de estudios de posgrado y se establecen programas de formación continua y centros de profesores y se da especial énfasis a la capacitación en computación.
 - Se renueva el equipamiento de las escuelas. Entre 1992 y 1993 se incrementan de manera notable las partidas presupuestales para equipo y logra renovarse y

ampliarse la cobertura de buena parte del parque de equipamiento de las escuelas, desde sus orígenes pensado con capacidad productiva y comercializadora.

- Se logra dotar al sistema con un promedio de una computadora por cada veinticinco alumnos.
- Se abren nuevas relaciones con los programas de capacitación impulsados por la Secretaría del Trabajo. Las escuelas participan activamente en el Programa de Becas de Capacitación (PROBECAT) y en el programa de Calidad Integral para la Modernización (CIMO).
- Se procura incrementar el financiamiento a la educación técnica por vías alternas al financiamiento federal. Se crean nuevas instituciones descentralizadas que deberán contar, por lo menos, con una participación del 50% de los gobiernos estatales. Se llama nuevamente a la participación del sector productivo en el financiamiento de la educación técnica.
- Se propicia la generación de ingresos propios por parte de las escuelas y se reconoce la importancia del pago de colegiaturas.
- Se introduce la evaluación de instituciones, maestros y alumnos como factor de calidad. El término “calidad” adquiere mayor relevancia que el de democratización de oportunidades, que había sido la bandera previa del sistema. Se utilizan los instrumentos y mecanismos de evaluación de instituciones y personas como criterios para la asignación presupuestal y el incremento salarial, además de que se privilegia a una mayor recuperación de información sobre el sistema.

Considerando lo anterior el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, como institución de nivel medio superior, debe de contribuir a generar estudiantes capaces de desarrollar su potencial en materia de educación, que lleve implícito una formación para el trabajo, la cual debe tener un diseño curricular basado en competencias laborales, dejando de lado la modalidad de objetivos de aprendizaje, para que nuestros alumnos tengan la oportunidad de insertarse en el mercado laboral a través de los conocimientos adquiridos en la capacitación para el trabajo con ello los alumnos desarrollaran los conocimientos, destrezas y competencias, los cuales los podrá aplicar y a utilizar a lo largo de su vida, para lograrlo debe sustentarse en cuatro principios básicos 1) aprender a conocer, 2) aprender a hacer, 3) aprender a vivir juntos y 4) aprender a ser

Es por ello que el Colegio de Bachilleres de Sonora, tiene el firme propósito de contribuir a impulsar y consolidar los programas de capacitación para el trabajo y propiciar la mejor calidad y vinculación de dicha capacitación con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo local. En este sentido, es bien conocido por todos, que no basta ni es una garantía la acumulación de riquezas económicas para sobrevivir, es necesario detonar los procesos de aprendizaje que nos ayuden a garantizar nuestra sobrevivencia en este mundo de globalización; imperando o dando mayor énfasis a la atención de los estudiantes, que por sus características son principalmente vulnerables²⁴.

Considerando que hoy en día se requieren personas mejor preparadas, el Gobierno del Estado de Sonora, a través del Colegio de Bachilleres, realiza su mejor esfuerzo a fin de acercar las herramientas necesarias a la población estudiantil para que adquieran servicios de formación laboral.

Por ello, cada día, exhortamos a los estudiantes a que juntos construyamos un camino que nos involucre en el desarrollo de nuestras potencialidades, y de esta forma contribuir al crecimiento de nuestro municipio, de nuestro estado y del país en general

Atenderle con calidad, eficiencia y eficacia, forman parte del diario hacer de cada una de las personas que integran la familia del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, promoviendo cursos de actualización al personal docente, diplomados, maestrías y doctorados con el firme propósito de estar a la vanguardia en cuanto a educación se refiere.

Como herramienta indispensable para lograr la satisfacción de los alumnos y competir exitosamente en el entorno productivo y social, los servicios de capacitación para el trabajo que se proporcionan, cumplan y rebasen las expectativas de la comunidad estudiantil, se debe proporcionar apoyos tales como: La solidez necesaria para ser una Institución líder mejorando continuamente sus servicios.

- Ser una Institución competitiva.
- Establecer una cultura de trabajo basada en la mejora continua.
- Eficientar el trabajo del docente.

²⁴ Reglamento Interior y Reglamento General, Colegio de Bachilleres 1998

- Generar recursos y servicios que excedan las expectativas de los estudiantes.
- Equipar con lo mínimo necesario los talleres existentes.
- Tener una alta disciplina en el uso de los talleres.

Nunca como ahora es necesario dar un manejo científico de la educación, es decir, un plan sistemático y organizado de cada país, de cada escuela, de cada familia y de cada persona, que desarrolle y oriente actitudes hacia el logro de objetivos.

Requerimos pues, de un medio eficaz para atacar la ignorancia y la obsolescencia dentro de los sistemas educativos, y este medio es la capacitación.

Es por eso que día a día México necesita que en los sistemas educativos haya personal docente certificado, para que estén preparados en el quehacer de la educación, ya que esto traerá como resultado una mayor eficacia en la enseñanza, en lo humano, en lo técnico, así como en lo productivo.

2.5 Los cambios en la relación escuela-mundo laboral

Los cambios en el mercado de trabajo

La educación vista como el proceso de perfeccionamiento del ser humano, lleva consigo la interacción de una serie de elementos situados en contextos heterogéneos que responden a la realidad particular de cada individuo.

El proceso enseñanza-aprendizaje tiene como eje rector al docente y al individuo, que recibe la enseñanza; el primero encargado de establecer a través de sus habilidades y estrategias didácticas un vínculo con el alumno que le permita crear las condiciones idóneas para ejecutar dentro del marco curricular, los planes de estudio, atendiendo estructurada y adecuadamente los contenidos educativos.²⁵

El segundo le da al proceso de enseñanza-aprendizaje la bidireccionalidad que se requiere para conocer si los métodos de enseñanza son o no funcionales, ya que a través no sólo de la evaluación propia del sistema educativo sino de la evolución de las

²⁵ Revista Sonorense de Educación, Visión Educativa, Junio de 2005 Año 4, No. 14

habilidades cognitivas del alumno se puede considerar como efectivo las técnicas aplicadas.

Si se vuelve la mirada al mercado laboral, se observan cambios en la estructura y en el volumen de la fuerza de trabajo (Carrillo, 1994). El sector servicios y el sector informal tienen una proporción significativa de la fuerza del trabajo. Cambian también la jerarquía y la naturaleza de las calificaciones; la inserción laboral de las personas de baja calificación se hace difícil; cada vez se exigen mayores niveles educativos y mejores calificaciones para acceder a trabajos cualificados (basta recorrer los avisos clasificados de los diarios para observar estos cambios).

Sobre ese modelo se constituyó la formación profesional. Hoy se observa una tendencia a cambiar más frecuentemente de trabajo, tanto en cuanto a ocupación como a la organización empleadora. Esto agrega una nueva exigencia a los estudiantes: la capacidad de buscar empleos y recalificarse para nuevas ocupaciones.

Los cambios que se generan en la Educación Media Superior demandan no sólo el tratamiento de los nuevos conocimientos generados en el mundo dentro del currículo formal de la Institución, sino a la par, nuevas técnicas para transmitir dichos contenidos educativos, apoyándose estas prácticas en material didáctico que coadyuve a seguir las nuevas tendencias que el ámbito laboral está marcando, enfocado el plan de estudios en competencias laborales, para que el alumno tenga los conocimientos necesarios y aspire a obtener su certificación en el área que fue preparado dentro de la capacitación para el trabajo.²⁶

Es así como bajo este marco surge la necesidad de crear material didáctico orientado al reforzamiento del núcleo de capacitación para el trabajo, tener en biblioteca el acervo bibliográfico necesario y actualizado y trabajar en el desarrollo de un manual de prácticas preprofesionales que permita poner en vigor prácticas multimodales de enseñanza que fomenten *un aprendizaje significativo* en el estudiante, el cual consiste en *utilizar estrategias*, en donde el alumno aprenda a plantear los objetivos, se dote de los medios para alcanzarlos, evaluar los resultados, organizar el propio aprendizaje y

²⁶ MERTENS, L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional, Iberfop, 2001

decidir sobre los modos de trabajo (individual, grupal). Para lograr lo anterior, es necesario que el alumno adquiera la capacidad de autonomía.

Las estrategias de aprendizaje consisten en planes de actualización que sirven para resolver aquello que se reconoce como problema: representar una tarea, prever sus dificultades y tomar decisiones sobre las acciones que se han de realizar, es decir, comportamientos intencionales y reflexiones que debe utilizar el estudiante para comprender, aprender o recordar información nueva e integrarla en su información previa.²⁷

Estas estrategias pueden aplicarse a tareas simples como el aprendizaje de una lista de palabras nuevas, o a tareas más complejas que implican la comprensión y la producción verbales.

En México existe una demanda de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en la posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que el Colegio de Bachilleres, establezca programas periódicos de educación, brindando así el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, y que de esta forma sea más significativo el aprendizaje para el estudiante.

²⁷ Tomas Miklos, Ma. Elena Tello (1997), *Planeación prospectiva, Una estrategia para el diseño del futuro*, Limusa, México 1997.

Capítulo 3

3.1 Antecedentes del Colegio de Bachilleres

El Colegio de Bachilleres se funda en 1973 a nivel nacional por decreto presidencial, señalando la imperante necesidad de redefinir en función del desarrollo del país las finalidades de la educación media superior.²⁸

En Sonora inicia sus labores en 1975 como organismo descentralizado, dotado de autonomía orgánica y administrativa y con capacidad para crear planteles, desde entonces el Colegio de Bachilleres ha respondido a la necesidad de atender el crecimiento de la demanda educativa del nivel medio superior, observando el continuo interés de mantenerse a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos.

En la década de los años setenta se llevaron a cabo eventos de gran trascendencia para el educación Media Superior, tales como la XIII y XIV Asambleas de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES), donde se definen, entre otros aspectos, la concepción, los objetivos y la estructura del bachillerato, incorporando en ésta última, la formación para el trabajo como un elemento fundamental.

De los resultados de estas reuniones y en respuesta a una recomendación de la ANUIES, el Ejecutivo Federal expide en 1973 el decreto de creación de un organismo descentralizado denominado Colegio de Bachilleres, como un sistema que amplia oportunidad de educación en el nivel Medio Superior, que contribuye a la transformación de los métodos y contenidos de la enseñanza y que atiende *“la necesidad que confronta la juventud mexicana de capacitarse profesionalmente para poder responder a los requerimientos que plantea el desarrollo económico, social y cultural de la nación.”*²⁹

²⁸ Memorias del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora

²⁹ SEP (1973, Septiembre) Decreto de la Creación, Estatuto General. Colegio de Bachilleres México.

Otro evento importante fue el Congreso Nacional del Bachillerato, efectuado en Cocoyoc, Morelos en 1982, ya que el se plantearon, entre otros aspectos, los objetivos y perfil del bachiller en torno a la formación para el trabajo. Este hecho adquirió carácter normativo al publicarse en el Diario Oficial de la Federación, en el mes de marzo del mismo año, el acuerdo secretarial No. 71, donde se indica que el ciclo del bachillerato debe brindar una preparación para la posible incorporación del educando al sector productivo.

Sin embargo **el núcleo de formación para el trabajo** inicia en nuestro estado en el año de 1987, como parte de su currícula, incrementando las asignaturas en el plan de estudio, inicia como obligatoria para todos los estudiantes que forman parte del sistema del Colegio de Bachilleres, manteniendo su obligatoriedad hasta hoy en día.

El núcleo de formación para el trabajo surge por la crisis económica que existía en esa época ya que para nuestros egresados era difícil continuar estudios universitarios por falta de recursos económicos, por ello el Colegio de Bachilleres opta por ofrecer a los estudiantes una capacitación específica, para que a través de esta el joven tenga la facilidad de incorporarse al mercado laboral y que pueda aspirar a continuar sus estudios profesionales.

El ciclo de bachillerato ubicado entre la secundaria y la educación superior tiene como fundamento el proporcionar al estudiante los elementos conceptuales y metodológicos que le ayuden, tanto a definir y consolidar las modalidades de su participación en la vida adulta, como introducirse en el estudio de las problemáticas abordadas por las diferentes disciplinas científicas y tecnológicas a partir de las cuales identificarán su posible campo de ejercicio profesional.

Atendiendo las necesidades de los diversos sectores sociales como son el de la producción y servicios, el bachillerato cumple las siguientes funciones: de formación, propedéutica general y de capacitación para el trabajo, definiéndose cada una de ellas a continuación.

Formativa: Consiste en proporcionar al alumno una formación integral que comprende aspectos básicos de la cultura de su tiempo; conocimientos científicos, técnicos y

humanísticos, que le permitan asimilar y participar en los cambios constantes de la sociedad; manejar las herramientas de carácter instrumental adecuadas para enfrentar los problemas fundamentales de su entorno y fortalecer los valores de libertad, solidaridad, democracia y justicia. Todo ello encaminado al logro de su desarrollo armónico individual y social.³⁰

Propedéutica general: Consiste en preparar al estudiante para la continuación en estudios superiores, a través de los conocimientos de las diferentes disciplinas y ciencias, lo cual, además, le permitirá integrarse de forma eficiente a las circunstancias y características de su entorno, con base en el manejo de principios, leyes y conceptos básicos.

En este apartado el estudiante cursando el tercer semestre, debe elegir sus asignaturas, que cursara durante el cuarto, quinto y sexto semestre, su decisión debe estar basada en la carrera profesional que cursara una vez que haya concluido el bachillerato, sin embargo el alumno, no alcanza a comprender el objetivo de cursar asignaturas que le servirán de base para su carrera, ya que su inmadurez lo lleva a elegir asignaturas que nada tienen que ver con lo que pretenden estudiar, buscando cursar asignaturas que lo lleven a elevar su promedio o bien investigando que profesores no exigen que se logre el aprendizaje y que sean muy flexibles en la asignación de las calificaciones.

Con la problemática planteada anteriormente, se desprenden dos problemas, el primero es que el alumno no sale preparado para ingresar a la carrera profesional, a la cual se inscribe debido a que no curso las asignaturas adecuadas para la carrera elegida, esto aunado a una falta de orientación educativa bien estructurada por parte de las personas encargadas de impartir estas asignaturas.

La segunda, es que los alumnos al ingresar al nivel superior, tienen grandes dificultades de adaptarse al proceso de enseñanza-aprendizaje, por no llevar una preparación previa llevándolo a la deserta, ocasionando un gasto a la institución elegida.

³⁰ Reglamento General del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora

Para contrarrestar este problema es necesario que el sistema educativo de nivel medio superior y superior, exijan a sus alumnos la elección propedéutica adecuada y este sea un requisito para su ingreso a la universidad.

Capacitación para el trabajo: Consiste en brindar al estudiante una capacitación derivada de las necesidades de la región, que le permita al finalizar este núcleo, aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, vincularse con el medio laboral, ya sea autoempleándose o integrándose a una empresa o industria.³¹

Se debe de considerar lo que se quiere lograr con la capacitación para el trabajo desde la perspectiva del Colegio de Bachilleres para poder enfocarse en lo que pretende, si lo abarca como una **capacitación para hacer**; Es la más común la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes, y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia. Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que parece ser más útil y de resultados más inmediatos.

Otra sería, **capacitación para llegar a ser**; Esta se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada. No obstante es esencial para la vida de la empresa. Descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y el desarrollo del espíritu de justicia.

Y por último tendríamos **la capacitación para hacer y llegar a ser**; Se refiere al obrar humano en la conveniencia de la empresa. Tiene un doble objeto: el hacer trabajo conjunto, esto es, el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado; y por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos de la comunidad de la empresa y de la sociedad en general.

³¹ Modulo de Aprendizaje de Introducción a la Capacitación, del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, 1987.

Estos tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, a veces ocurre que se emplea únicamente la capacitación para hacer. Se piensa erróneamente que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si este pudiese desprenderse del trabajador en su calidad humana.

Para ello es preciso, que la capacitación descansa sobre conceptos fundamentales, para que el estudiante tenga muy claro los objetivos de la capacitación, antes de elegir cual va a cursar.

El estudiante al cursar el cuarto semestre tiene la obligación de elegir una capacitación para el trabajo, la cual cursara en el quinto y sexto semestre, antes de la elección los estudiantes recibirán una platica informativa con los docentes involucrados en esta área, en donde se les informa a manera muy general los objetivos que persigue cada una de ellas, así como el núcleo de las asignaturas que integra cada capacitación ofrecida en el plantel.

Se hace énfasis que la capacitación elegida no tiene nada que ver con la carrera profesional que se cursara al salir del bachillerato, sino que es una capacitación para la vida, en donde a través de los conocimientos adquiridos podrá incorporarse al mercado laboral con una capacitación específica y socialmente productiva, como resultado se obtiene que los estudiantes no buscan aprender y desarrollar conocimientos, el interés que los mueve en la selección de la capacitación es el mismo que se genera al elegir la propedéutica, buscan la facilidad y con ello logran incrementar su promedio, en este plantel se incrementa la matrícula en la capacitación de soldadura, porque los alumnos de antemano ya saben que aunque no asistan a clases tienen una calificación aprobatoria, lo grave de esta situación es que consiguen los trabajos ya evaluados y los vuelven a presentar.

3.2 Misión y Objetivos Institucionales del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

Proporcionar una sólida formación integral a sus estudiantes a través del conocimiento científico, humanístico, tecnológico, artístico y deportivo, a fin de que puedan participar en forma directa, creativa y reflexiva en las instituciones de nivel superior, así como en la práctica de una actividad específica y socialmente productiva, colaborando en el desarrollo social.³²

- Ofrecer a los estudiantes una educación formativa al fomentar el desarrollo de habilidades y actitudes a través del rigor analítico, capacidad crítica, claridad expresiva y objetividad en el conocimiento.
- Desarrollar en los estudiantes una sólida formación intelectual que les permita desenvolverse con eficiencia en las instituciones educativas del nivel superior.
- Capacitar a los estudiantes para el desempeño de una actividad específica y socialmente productiva.
- Proporcionar a los estudiantes una formación integral que les permita participar en forma directa, creativa y reflexiva en los problemas fundamentales de su entorno.

3.3 Estructura Curricular

La estructura curricular se encuentra constituida de la siguiente manera: Integrada por tres núcleos, **formación básica, profesional y de capacitación para el trabajo**, cada uno de ellos tiene definido los campos de conocimiento que dan lugar a las diferentes materias y asignaturas que los componen, a fin de cumplir sus funciones y propósitos.³³

³² Decreto de Creación, Estatuto General del Colegio de Bachilleres de Sonora

³³ Estructura Curricular Oficial del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora

3.3.1 Núcleo de formación básica

Está organizado en cuatro campos de conocimiento: matemáticas, ciencias naturales, histórico-social y lenguaje y comunicación, además de la materia de cultura y sociedad sonorenses como parte del programa de cultura regional.

Este núcleo consta de 34 asignaturas de tres, cuatro y cinco horas semanales, que se estudian del primero al sexto semestre donde el objetivo es brindar una formación general en lo que se ha considerado como mínimo indispensable para todo bachiller a nivel nacional, proporcionándole una cultura científica, técnica y humanística, así como las herramientas metodológicas y axiológicas que lo integren de forma armónica y participativa a la sociedad.

3.3.2 Núcleo de formación profesional

Queda constituido por seis asignaturas, a cursar en cuarto, quinto y sexto semestre, con carga horaria de tres horas semanales; este núcleo se conforma por tres series: Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Económico-Administrativas teniendo como objetivo que el alumno incursione en temáticas más específicas de las disciplinas, a fin de dar respuesta al interés profesional del educando y ofrecer una formación que permita profundizar en aspectos de cultura científica técnica y humanística que respondan al interés profesional del estudiante.

3.3.3 Núcleo de capacitación para el trabajo

Este núcleo queda conformado por una asignatura de sustento general que deberá contener aspectos relativos a avances científicos, tecnológicos, del medio ambiente o de derechos laborales y planteará sus contenidos con una orientación principalmente teórica, ya que esta asignatura constituye el cuerpo de los conocimientos básicos de la capacitación.

Las materias serán impartidas en el quinto y sexto semestre con carácter de obligatorio, además se desarrollarán las prácticas preprofesionales a través de un proyecto académico en el que los alumnos practiquen e integren los conocimientos adquiridos en la capacitación para el trabajo.

Su propósito es ofrecer una capacitación que permita al estudiante iniciarse en los diversos aspectos del ámbito laboral, con una adecuada actitud hacia el trabajo que contribuya a reafirmar su definición vocacional y en caso necesario integrarse de manera adecuada a diferentes actividades del campo ocupacional.

Las funciones que cumple son las de aproximar al estudiante a un desarrollo inicial en algún ámbito laboral en el interés por la empresa, fomentar en el estudiante una actitud propositiva y analítica, permitirle desarrollar destrezas específicas en un ámbito de trabajo para que el futuro esté en condiciones de pertenecer a una fuerza de trabajo o generar su propio empleo, así como desarrollar en el estudiante las habilidades prácticas que le permitan aproximarse al quehacer básico de un ámbito laboral.

El aspecto administrativo, dentro de la capacitación para el trabajo en el Plantel Reforma, esta a cargo de un coordinador, quien tiene la responsabilidad de supervisar que todos los proyectos del núcleo de capacitación ³⁴se lleven a cabo en tiempo y forma, vigilando que existan las medidas de seguridad adecuadas en los talleres para evitar accidentes, ya que estos representan un riesgo en el momento de hacer una practica, además es responsable de supervisar que los docentes cumplan con los objetivos y las competencias señaladas en los módulos de estudio y guías de aprendizaje, tener un control estadístico sobre los índices de aprovechamiento y reprobación escolar y programar las reuniones de academias en donde se analizan los problemas académicos, avances programáticos y las dificultades presentadas en los proyectos académicos autorizados y en colegiado tener alternativas de solución en caso de tener índices de reprobación y desviación en la guía de estudio.

³⁴ Descargas académicas o incremento de horas de tiempo complementario para ejecutar un proyecto autorizado

Sin embargo la dirección del plantel que es la encargada de proponer a los docentes para que ejecuten un proyecto académico específico, no consulta al coordinador para que este le haga un diagnóstico sobre el desempeño académico, la disponibilidad que muestra en las actividades asignadas y el compromiso de solidaridad que se tiene cuando se le solicita apoyos para lograr algún trabajo, las autoridades tienen que evaluar el desempeño académico que tiene el profesor a través de los informes que presenta la coordinación de cada docente de este núcleo, pero estos son archivados y nunca son analizados, ya que se sigue apoyando al docente que no concluyen sus proyectos, que no siguen la guía programática y que únicamente cumplen su horario de trabajo.

A pesar de estas deficiencias que existen en la administración, la coordinación tiene que sacar adelante los compromisos establecidos e insistir sobre las necesidades de cada capacitación y la infraestructura que cada una de ellas requiere, solicitar reemplazo de equipo y maquinaria y adquirir lo que ya está deteriorado por el uso. El núcleo de capacitación para el trabajo no recibe el apoyo mínimo necesario para cumplir con los requerimientos que cada asignatura demanda, por lo que la administración resulta inoperante debido a que no se le da el tratamiento que se merece, por falta de una visión de parte de las autoridades.

A continuación se describen las asignaturas que conforman el núcleo de capacitación para el trabajo en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Hermosillo-Reforma, con el propósito de que se tenga un conocimiento de la carga académica que un estudiante cursa en el quinto y sexto semestre, aunado con un proyecto de prácticas preprofesionales, lo que finalmente se incorpora como carta descriptiva dentro del plan de estudios, esto, como referente del contexto donde se sitúan dichas prácticas que permita conocer la relevancia que observan dentro de la currícula formal de la formación para el trabajo.

3.3.3.1 Administración de la Pequeña y Mediana Empresa---Carta

Descriptiva:

Competencias Académicas

- Capacitado para la administración eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales.
- Podrá desarrollarse profesionalmente en el ámbito empresarial.
- Tendrá la capacidad de auto emplearse en el desarrollo de programas de planeación de Pymes así como la elaboración de estrategias de ventas.



Perfil del Egresado

Al finalizar la capacitación para el trabajo de “Administración”, el alumno será capaz de distinguir las distintas etapas que conforman de manera integral el proceso administrativo. Además, podrá desarrollar nuevos productos que promocionará a través de la elaboración de un programa de mercadotecnia.

Objetivo General

El alumno:

Distinguirá los elementos que intervienen en el proceso administrativo, así como las actividades consecuentes que se requieren para el manejo eficiente de una empresa y de los elementos tangibles e intangibles implícitos en ella.

<i>Estructura</i>	<i>Asignaturas de Quinto Semestre</i>	<i>Asignaturas de Sexto Semestre</i>	<i>Horas Semanales</i>	<i>Horas Semestre</i>
Sustento Gral.	Planeación y Métodos	Administración de Ventas	4	60
Específica	Fundamentos de Mercadotecnia	Mercadotecnia: Desarrollo de Nuevos Productos	4	60
Específica	Aspectos Legales y Fiscales de la Pequeña Empresa	Aspectos Financieros de la Pequeña Empresa	3	45
Específica	Recursos Humanos I	Recursos Humanos II	3	45

Las asignaturas que actualmente se imparten, necesitan un reajuste, e inclusive hacer modificaciones ya que se deben incluir, el proceso administrativo como asignatura y fundamentos de contabilidad y eliminar las asignaturas planeación y métodos y mercadotecnia y desarrollo de nuevos productos.

3.3.3.2 Comunicación. ---Carta Descriptiva:

Competencias Académicas

- Capacitado para el manejo creativo de las distintas tecnologías comunicativas.
- Capacitado para la planeación, producción y difusión de mensajes con criterio analítico que permita aportar soluciones a los múltiples problemas relacionados con la práctica comunicativa.

Perfil del Egresado

Al finalizar la capacitación para el trabajo de “Comunicación”, el alumno será capaz de analizar los fenómenos y procesos comunicativos generados al interior de las sociedades, así como las articulaciones con las estructuras culturales partiendo de una perspectiva histórica del desarrollo actual.



Objetivo General

El alumno:

Llevará a cabo a través de recursos técnicos y creativos el manejo de las distintas tecnologías comunicativas para producir y difundir mensajes.

<i>Estructura</i>	<i>Asignaturas de Quinto Semestre</i>	<i>Asignaturas de Sexto Semestre</i>	<i>Horas Semanales</i>	<i>Horas Semestre</i>
Sustento Gral.	Comunicación I	Comunicación II	4	60
Específica	Taller de Materiales Impresos I	Taller de Materiales Impresos II	4	60
Específica	Expresión Oral y Escrita	Herramientas de Periodismo	3	45
Específica	Fotografía	Video	3	45

Estas asignaturas están más enfocadas a lo práctico, el único problema que se tiene es que no hay equipo para que el alumno desarrolle habilidades, convirtiéndose en un problema para los estudiantes de escasos recursos económicos porque tienen que comprar cámara fotográfica y una video, aunado a ello el costo que implica la realización de la práctica, se sugiere un cambio en la asignatura de taller de materiales impresos I y II, por asignaturas de diseño gráfico.

3.3.3.3 Técnicas de Construcción---Carta Descriptiva:

Competencias Académicas

- Desarrollar las habilidades de razonamiento de los procesos constructivos, empleando los conocimientos físico-matemáticos sobre las fuerzas de construcción.
- Expresar Gráficamente los valores estéticos y de diseño en la elaboración de planos arquitectónicos.
- Valorar la importancia y el uso de los materiales, herramientas y equipos necesarios en la construcción.



Perfil del Egresado

Al finalizar la capacitación para el trabajo de “Técnicas en Construcción”, el alumno será capaz de distinguir los elementos que se requieren en una construcción, de interpretar y elaborar planos arquitectónicos como herramienta básica en la concepción del hábitat del hombre y su entorno. Además podrá indicar procedimientos constructivos en obras pequeñas, remodelaciones y detalles, autoemplearse en la elaboración de planos, dibujos y gestión de licencias de construcción o en empresas ya establecidas, como maestros de obras y/o jefe de almacén.

Objetivo General

El alumno:

Distinguirá los elementos que intervienen en el proceso constructivo, así como las actividades consecuentes que se requieren para una obra constructiva.

<i>Estructura</i>	<i>Asignaturas de Quinto Semestre</i>	<i>Asignaturas de Sexto Semestre</i>	<i>Horas Semanales</i>	<i>Horas Semestre</i>
Sustento Gral.	Construcción I	Construcción II	4	60
Específica	Dibujo Arquitectónico y de Construcción I	Dibujo Arquitectónico y de Construcción II	4	60
Específica	Taller de Construcción I	Taller de Construcción II	3	45
Específica	Materiales, Herramientas y Equipos de Construcción	Principios de Estimación de Obra	3	45

Es necesario que esta capacitación actualice el plan de estudio, básicamente en las asignaturas de dibujo, proponiendo que en el quinto semestre el alumno adquiera la técnica para aprender a dibujar manualmente, desarrollando esta habilidad a través de los diferentes ejercicios solicitados por el docente, paralelamente se debe de incorporar el uso de programas computacionales para dibujar con la computadora (autocad), adquiriendo el conocimiento el alumno lo aplicara en los trabajos de las asignaturas de dibujo arquitectónico, dibujo y dibujo de estructuras.

3.3.3.4 Soldadura---Carta Descriptiva:

Competencias Académicas

- Demostrar sus habilidades para conducirse con seguridad en un taller de soldadura.
- Interpretar la terminología utilizada y emplear los distintos equipos y herramientas que son necesarios en los procesos de soldadura.



Perfil del Egresado

Al finalizar la capacitación para el trabajo de “Soldadura”, el alumno será capaz de aplicar los conocimientos y habilidades para operar y manejar de manera segura, eficiente y sin riesgos, los distintos equipos, materiales y herramientas que requiera para el desempeño de su actividad laboral en una empresa o auto empleándose al crear su propio taller.

Objetivo General

El alumno:

Analizará las diferentes técnicas de aplicación de la soldadura, tanto eléctrica como autógena, para conocer sus diferentes áreas de desarrollo.

<i>Estructura</i>	<i>Asignaturas de Quinto Semestre</i>	<i>Asignaturas de Sexto Semestre</i>	<i>Horas Semanales</i>	<i>Horas Semestre</i>
Sustento Gral.	Introducción al Taller de Soldadura	Prácticas avanzadas de Soldadura	4	60
Específica	Prácticas seguras de Soldadura	Taller de Herrería	4	60
Específica	Dibujo e Interpretación de Estructuras Metálicas	Costos y Presupuestos en Soldadura	3	45
Específica	Equipos, Herramientas y Materiales en el Taller de Soldadura	Taller de Soldaduras Especiales	3	45

En soldadura se debe modificar la asignatura de costos y presupuestos en soldadura, ya que un estudiante en el quinto debe ser capaz de elaborar un presupuesto sobre cualquier trabajo de herrería que se le solicite, y pasar al sexto semestre la asignatura de dibujo e interpretación de estructuras metálicas, con ello se lograra un aprendizaje significativo.

3.4 Asignaturas Extracurriculares

3.4.1 Actividades Paraescolares

Con el propósito de lograr una formación integral del bachiller se hace contemplar dentro de las actividades académicas de las instituciones, la incorporación de actividades paraescolares, tales como: artísticas, de educación física y recreativas que contribuyan a desarrollar en los jóvenes educandos en lo deseable, sus capacidades.

3.4.2 Orientación Educativa

Otro elemento de suma importancia en el *curriculum* básico es la orientación educativa, que a través de sus diversas formas como son la orientación escolar, académica, vocacional, psicológica, familiar y social, coadyuva en el proceso de formación de los educandos con acciones de planeación y ejecución de actividades dirigidas al conocimiento y normatividad de la Institución a la que ingresan, la adquisición de una metodología de estudio, la definición o síntesis como personas, la elección de carrera y la identificación e integración de su rol frente a la sociedad.

3.4.3 Servicio Social

En atención a las necesidades surgidas de la comunidad, como retribución a lo que la sociedad invierte en el proceso educativo y como una estrategia para motivar a los jóvenes a encauzar sus intereses, habilidades y destrezas a través de actitudes que se caractericen por un desempeño significativo y solidario, los alumnos del Colegio de Bachilleres prestan un servicio social de 150 horas mediante proyectos de apoyo a la educación, la salud, los servicios y la asistencia social.

3.5 Mapa de la Estructura Curricular.-

SEMESTRE					
1	2	3	4	5	6
Matemáticas 1	Matemáticas 2	Matemáticas 3	Matemáticas 4	Lengua adicional al Español 5	Lengua adicional al Español 6
Química 1	Química 2	Biología 1	Biología 2	Ecología y Medio Ambiente	Etimologías Grecolatinas
Introducción a las Ciencias Sociales	Historia de México 1	Historia de México 2	Estructura Socioeconómica de México	Cultura y Sociedad Sonorense	Historia de Nuestro Tiempo
Taller de Lectura y Redacción 1	Taller de Lectura y Redacción 2	Literatura 1	Literatura 2	Formación para el Trabajo	Formación para el Trabajo
Lengua adicional al Español 1	Lengua adicional al Español 2	Lengua adicional al Español 3	Lengua adicional al Español 4	Formación para el Trabajo	Formación para el Trabajo
Informática 1	Informática 2	Filosofía	Individuo y Sociedad	Formación para el Trabajo	Formación para el Trabajo
Geografía	Física 1	Física 2	Actividades Paraescolares 4	Formación para el Trabajo	Formación para el Trabajo
Orientación Educativa 1	Orientación Educativa 2	Química 3	Formación Profesional 1	Formación Profesional 3	Formación Profesional 5
Actividades Paraescolares 1	Actividades Paraescolares 2	Actividades Paraescolares 3	Formación Profesional 2	Formación Profesional 4	Formación Profesional 6

Como se puede apreciar la actual currícula resulta ser excesiva en su carga horaria, ya que el alumno, cursa 9 asignaturas en el quinto y sexto semestre, en lo que respecta al área de capacitación para el trabajo, se concentra a cuatro asignaturas por semestre, además en el quinto semestre el estudiante debe de concluir su servicio social, para obtener la autorización de inicio de prácticas preprofesionales, éstas actividades las realiza en contraturno para no afectar la horas académicas.

Desde este punto de vista, el joven no tiene un rendimiento eficiente, debido a que en estos semestres empieza la presión sobre la elección de carrera profesional.

No termina una etapa de su vida académica y ya está pensando en abrir otra, otro problema fuerte que tienen los estudiantes es que hay asignaturas que un solo profesor imparte, llegando al grado que un mismo grupo recibe 3 horas continuas con un profesor, teniendo como resultado un bajo aprovechamiento, porque el docente no hace atractivo el conocimiento, e inclusive no separa una asignatura de la otra, sumándose a ello la falta de preparación de los docentes para impartir clases y en alguno de los casos no cuenta con un perfil idóneo para impartir la asignatura, aquí es necesario que la administración escolar escuche las recomendaciones que la coordinación le hace de su conocimiento en relación a la programación de los docentes, evitar en lo posible que un solo docente imparta más de dos asignaturas a un grupo, hacer una supervisión eficaz sobre los avances programáticos, distribuir a partir del tercer semestre las asignaturas que comprenden el área de capacitación para el trabajo, que los profesores contratados para impartir la asignatura por lo menos cuenten con el perfil dependiendo de la asignatura para la cual fueron contrastados, el personal debe contar con estudios profesionales y si es posible que este desempeñando un trabajo para que imparta sus clases con base en un conocimiento fundado en su experiencia laboral; el Colegio se debe comprometer a proporcionarle cursos de actualización docente, para que el profesor tenga los elementos mínimos del proceso enseñanza-aprendizaje y con ello pueda tener un control dentro del salón de clases, ya que un profesor improvisado sin preparación no tiene la seguridad para desempeñarse en esta función, que representa un gran compromiso social.

3.6 Perfil del bachiller

Se considera la formación básica integral como aquella que propicia, por parte del estudiante, la asimilación de la teoría, la práctica, el espíritu de investigación, la creatividad y el razonamiento que le permitan sintetizar los conocimientos alcanzados, para entender el medio natural y social, consolidar su personalidad y ser un actor crítico constructivo en la sociedad en la cual se desenvuelve, **al mismo tiempo el estudiante recibirá una capacitación específicas, que le permitirá adquirir los conocimientos teórico prácticos para insertarse al mercado laboral.**

De esta concepción de formación básica integral se deriva el perfil del bachiller:

- a) Desarrollará su capacidad de interacción y diálogo, tanto en la construcción del conocimiento como de su desarrollo personal.
- b) Se implicará de forma motivada en la construcción del conocimiento.
- c) Incorporará los conocimientos, los métodos, las técnicas y los lenguajes necesarios para ingresar a la educación superior y desempeñarse en ésta de manera eficiente.
- d) Desarrollará una cultura científica y tecnológica, así como una educación ambiental.
- e) Asimilará una formación social y humanística que despierte su interés por los fenómenos económicos, sociales, jurídicos y políticos que constituyen la vida moderna y que le permita comprenderlos en su contexto histórico-social.
- f) Desarrollará una cultura de reconocimiento y respeto a los derechos humanos.
- g) Descubrirá sus intereses profesionales y desarrollará aptitudes que le permitan de forma autodeterminada, elaborar alternativas facilitando una elección madura de su carrera.
- h) Contribuirá a la formación de una cultura personal que apoye su desarrollo; facilitándole el conocimiento, la autoevaluación de sus ideales y búsquedas personales.
- i) **Los estudiantes, recibirán una capacitación para el trabajo específica, para su incorporación al mercado laboral.**

Las características que desarrollará el bachiller como producto de su formación, le permitirán:

- Aplicar en su vida cotidiana los conocimientos de las diferentes disciplinas y ciencias en la resolución de problemas, con base en principios, leyes y conceptos básicos.
- Comprender y asumir una actitud propositiva ante los problemas que lo afectan como individuo y como ser social, con atención a las problemáticas más significativas de su entorno: el cuidado del impacto de la acción humana en el medio ambiente y la salvaguarda de los derechos del hombre.
- Desarrollar los procesos lógicos que le permitan explicar los diversos fenómenos naturales y sociales de su entorno.
- Analizar los fenómenos sociales, en sus diversas dimensiones, entendiendo el devenir humano como un proceso en el que inciden múltiples factores.
- Acceder eficientemente al lenguaje, tanto oral como escrito, así como interpretar correctamente los mensajes recibidos y lograr su adecuada estructuración con base en principios de ordenamiento, causalidad y generalidad.
- Interpretar, de manera reflexiva y crítica, el quehacer científico, su importancia actual y futura así como tomar conciencia del impacto social, económico y ambiental del desarrollo tecnológico.
- Valorar nuevas formas de comunicación y transmisión de la información que se desarrollan a partir de la tecnología de la informática.
- Adquirir conocimientos sobre aspectos particulares del desarrollo de disciplinas, lo que facilitará su decisión personal para elegir adecuadamente estudios superiores.
- Adquirir los elementos que le permitan valorar, en su justa medida, tanto el trabajo productivo, como los servicios que retribuye en beneficio de la sociedad.
- Relacionar elementos teóricos, proporcionados por las diversas ciencias, para explicar la realidad y dar respuestas a diferentes problemáticas, en beneficio de la sociedad.
- Expresar con sus propias palabras, el conocimiento adquirido en las asignaturas.
- Los estudiantes podrán insertarse en el mercado laboral, *a través de la capacitación para el trabajo cursada.*

3.7 Las competencias laborales

Exigen a la vez conocimiento y se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas. Entendiéndose a las competencias como el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.³⁵

Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere».

Son, entonces, un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

Lo anterior implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículo escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman «conocimiento indefinible», y es una mezcla de conocimientos previos tecnológicos y de experiencias concretas que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real.

La definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, exige entonces acuerdo y colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se adquiere en trayectorias que implican un compromiso con la educación formal, aprendizaje en el trabajo, y eventualmente educación no formal.

Cuando se entra en este tema desde el mundo del trabajo, y, particularmente, desde el empleo en mercados de trabajo difíciles con niveles altos de desempleo, se pueden distinguir dos niveles de competencias:

³⁵ Formación y Certificación basado en Competencias en América Latina, Autor Fernando Vargas Zúñiga, Marzo del 2001.

Las competencias de empleabilidad, o sea, aquellas necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, la matemática aplicada como capacidad de resolución de problemas, la aptitud de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia).³⁶

Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual. Se agregan a las anteriores otras relacionadas con el uso de recursos para lograr objetivos (trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos); las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); las competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).

Finalmente, se señalan competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados) y competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales -SCANS, 1992).

La capacitación específica se construye sobre la base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y en la experiencia. La formación profesional, entonces, debe estar centrada en familias específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo, integrando las competencias como comportamientos efectivos, con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados.³⁷

El énfasis en la educación general y en las competencias más amplias que permitan un buen desempeño en el mercado de trabajo y el reaprendizaje en distintas ocupaciones específicas, puede oscurecer la necesidad permanente de aprendizajes teórico-prácticos técnicos en un amplio grupo de ocupaciones calificadas.

La electrónica, la electricidad y la mecánica son sólo algunos ejemplos de saberes técnicos que deben ser aprendidos en contextos relativamente sistemáticos, y que son necesarios en muchas ocupaciones. En otro orden, la contabilidad, el cálculo de costos,

³⁶ Formación y Certificación Basado en Competencias en América Latina, Autor Fernando Vargas Zúñiga, Marzo del 2003

³⁷ Capacitación y Adiestramiento, Autor Pascual Andrés Luna Aceituna, Editorial gtz 2000

la gerencia, la comercialización, implican conocimientos que no surgen sólo de la formación general y el aprendizaje en el trabajo. Este es el campo de la educación técnica y de la formación profesional parasistemática.

Más aún: si bien la habilidad de manipulación de materiales e instrumentos y la motricidad, anteriormente fundamental para muchos oficios es hoy menos importante, sigue existiendo una multiplicidad de ocupaciones en las que son precisas.

Por lo tanto, la ejercitación en taller continúa siendo en esos casos necesaria para el aprendizaje. En la medida en que todos estos saberes más específicos no sean una acumulación de aprendizajes descontextualizados sino que puedan ser actualizados en la vida diaria y en la resolución de situaciones laborales, podemos hablar de competencias específicas para familias de ocupaciones.

La construcción de estas competencias y su actualización durante la vida de los trabajadores, exigen una congruencia entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo, que se prolonga a lo largo de las trayectorias ocupacionales. La formación remedial en habilidades básicas y la capacitación técnico-profesional de los trabajadores en actividad o desplazados por el cambio tecnológico, es tarea a ser compartida entre empresas y centros de formación.

Considerando las competencias laborales, el Colegio de Bachilleres tiene el compromiso de adecuar su plan de estudio de acuerdo a las exigencias del entorno en donde se están desarrollando los estudiantes, y si esta preparando al estudiante en una capacitación para el trabajo, esta debe ser de basada en competencia laboral permitiéndole al estudiante certificarse en una actividad específica, para que a través de ello nuestros egresados sean mejor remunerados, avalando sus conocimientos con algún órgano evaluador, por citar un ejemplo nuestros alumnos podrían ser evaluados por el ICATSON.

Para lograr esto implica, que primero debemos tener maestros certificados en las asignaturas que imparten y el Colegio de Bachilleres, tendría que tener las instalaciones adecuadas y equipadas con las herramientas, maquinaria y materiales necesarios para que el estudiante logre dominar los objetivos señalados en la guía de estudio y pueda

demostrar el grado de conocimiento mediante la construcción de lo aprendido, y que la institución pueda medir que tan significativo fue su instrucción.

3.7.1 Diseño curricular por competencias laborales

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

A continuación se analiza qué es la formación por competencias laborales.

"La formación por competencias laborales puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizajes, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores." (Irigoín y Vargas, 2003:67)

Se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional.³⁸

El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesita que durante la formación se desarrollen los procesos motivacionales y metacognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

³⁸ MERTENS, L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional, Iberfop, 2001.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias laborales:

La formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metacognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.³⁹

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por lo que un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos:

- Considerar la perspectiva humanista en la educación intelectual; sociopolítica y para el trabajo.
- La formación y desarrollo de una cultura general integral.
- Valorar los recursos humanos no solo como un portador de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.
- La integración plena del trabajador en la sociedad.
- Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.
- Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos psicológicos.
- Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad.

Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un "super-técnico", pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se demanda que haya una

³⁹ Ibarrola, M. Formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo, en el desarrollo regional de México, 2002, CINVESTAR IPN

conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (1999) son:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.
5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran.
6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Estos principios se explican, según el criterio del investigador de la siguiente forma:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.

Es uno de los principios más importantes. Se considera el logro de competencias laborales como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación.

Sustituyendo el diseño disciplinario por el de competencias, se potencia la necesidad de poner en primer plano la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes metacognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.

Este principio se deriva del principio anterior. Se torna necesario precisar lo que debe realizarse y esto evidentemente depende del contexto en el cual se aplican y llama a la formación profesional y a la formación general.

En el contexto de la formación general, la principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo. Esta puede referirse a un oficio, a una técnica o a una profesión, o englobar las funciones de trabajo de la misma naturaleza.⁴⁰

Las competencias laborales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo y del contexto en que ella se desempeña. Resulta, en consecuencia, un programa de formación específica por función de trabajo.

3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.

Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe establecerse: los resultados asociados a la demostración de la competencia, los criterios de evaluación que van a permitir medir el éxito de la formación y el medio en el cual se desarrollará la evaluación.

Es necesario cumplir con una serie de indicaciones que garanticen el desarrollo de la personalidad del sujeto, para lo cual hay que tener presente no solo el componente cognitivo, sino también, los componentes motivacionales, metacognitivos y las cualidades de la personalidad que deben formar parte de la descripción de la competencia.

4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.

Las competencias laborales definen las necesidades de formación, por lo que las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, así como durante la formación y la evaluación de la competencia. Esta participación se solicita en el momento de la

⁴⁰ Educación Basada en Competencias, Autor José Manuel Álvarez Manilla, 2001

identificación, la descripción y la evaluación de las competencias. La determinación de las competencias se realiza mediante el Análisis de la Situación de Trabajo.

5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran

Evaluar las competencias es primero y ante todo, evaluar el salto cualitativo de los sujetos en el marco de la realización de la actividad de carácter profesional, la demostración de las cualidades de los sujetos, los otros componentes de la competencia laboral y cumplir las funciones técnicas, más que conocer la situación de los conocimientos de los estudiantes.⁴¹

Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente y como es, hace, actúa. Los resultados asociados a la demostración de una competencia se evalúan a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo, los profesores y los estudiantes.

Este principio implica finalmente que un centro de formación por competencias, tiene que establecer vínculos muy estrechos con los organismos empleadores con el objetivo de recibir la información que le permita actualizar o desarrollar nuevas competencias. La evaluación de los programas de formación se hace de acuerdo con el medio al cual se sirve.

Es necesario que el estudiante se autoevalúe, participe de forma activa en su proceso de evaluación, que reflexione sobre sus debilidades y fortalezas ante de enfrentar la evaluación final y/o parcial de la competencia. Es imprescindible que el alumno conozca los criterios de evaluación y participe conjuntamente con los evaluadores en su determinación.

Se asume los criterios de Chirino (2002:85) respecto a la evaluación. "Deben quedar atrás los exámenes fríos (...) para ser actividades científico - productivas de carácter profesional." Se exige la participación de los estudiantes en la evaluación, para eso se tiene presente los criterios e indicadores de la autora: (Chirino, 2002:85-86) y se realizan algunas adecuaciones al contexto laboral en el que se evalúan las competencias.

⁴¹ Educación Basada en Competencias, Autor José Manuel Álvarez Manilla, 2001

6. *La formación tiene un alto contenido práctico experimental.*

Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al alumno directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Esto significa lograr la unidad teoría – práctica, la unidad docencia – producción, todo ello en el vínculo del estudio y el trabajo.

Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, están definidas en función de la formación de competencias laborales. De ahí, la importancia vital de la colaboración de la industria al proceso de educación técnica y profesional.

El principio de vinculación estudio - trabajo crea magníficas condiciones para este tipo de formación.

El diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por propiciar un aprendizaje más cercano a la vida real, que no se opone al diseño por objetivos, y determina la estrategia pedagógica de seguir situando al estudiante en el centro del proceso de educación técnica y profesional. También se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.⁴²

Según Popa (2003) son exigencias del diseño curricular por competencias laborales, que se asume:

- Participación del sector productivo
- Planificación y organización de recursos humanos y materiales
- Motivación y concertación entre profesores
- Cambios de comportamientos y adaptación de los profesores
- Preparación de los estudiantes ante la formación por competencias laborales
- Transformar el proceso de educación técnica y profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar el empleo de métodos productivos de enseñanza-aprendizaje y formas organizativas que

⁴² Ibarrola, M. Hacia una Mirada Integral de la Formación de los Jóvenes para el trabajo. Montevideo: CINVESTAR, Universidad Iberoamericana de León, 2002.

permitan desplegar todas las potencialidades de los alumnos, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje.

- Recalificar al profesorado para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir.
- Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incremente cualitativamente su papel, para la formación de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito.
- Desarrollar un trabajo profundo para la determinación y perfeccionamiento de las habilidades y capacidades rectoras de la especialidad.
- Lograr que la evaluación cumpla una función esencial en la formación por competencias laborales: la evaluación para la auto evaluación.

Nuestros programas de estudio, actualmente no están basados en competencias laborales, sin embargo se rige bajo los lineamientos del Currículo del Bachillerato General, de la Dirección General de Bachillerato, y en caso de hacer una propuesta de modificación a cualquier capacitación debe esta hacerse bajo las normas de competencia laboral, lo cual resultaría muy sustancioso replantear cada una de las capacitaciones, para que estas se enfocaran bajo las nuevas exigencias de la Dirección General de Bachillerato

3.7.2 Las características de un módulo

Los módulos del Colegio de Bachilleres constituyen una unidad autónoma con sentido propio que, al mismo tiempo, se articula con los distintos módulos que integran la estructura curricular. El propósito formativo de cada módulo se refiere y se vincula estrechamente con los elementos de competencias académicas.

Se pueden cursar y aprobar en forma independiente. Esta aprobación sirve de base para la certificación de las unidades y los elementos a los que el módulo se refiere.

La relativa autonomía de los módulos otorga flexibilidad al diseño curricular, lo torna apto para adecuarse a las demandas cambiantes del avance tecnológico y organizacional y a las necesidades propias de quienes se están formando.

Se organiza en torno a la resolución de los problemas propios de la práctica profesional. Durante el desarrollo del módulo, especialmente durante el proceso de resolución de problemas, el participante va adquiriendo la competencia sobre la práctica profesional a la cual el módulo sugiere.

Los contenidos se seleccionan en función de su aporte a la resolución del problema y a la formación de la competencia académica.

Se desarrolla a través de actividades formativas que integran formación teórica y formación práctica en función de los elementos de competencia, sin descuidar los componentes motivacionales, metacognitivos y cualidades de la personalidad. Se basa en una concepción de la enseñanza y el aprendizaje coherente con la formación de competencias laborales.

El aprendizaje se entiende como "el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser construidos en la experiencia sociohistórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad." (Castellanos, D y otros, 2001:5)

Los módulos tienen en cuenta el contexto del proceso de educación técnica y profesional mediante la incorporación de las particularidades de los actores involucrados, de las condiciones de infraestructura y de los recursos existentes.

El módulo, desde el punto de vista del proceso de educación técnica y profesional tiende a: desarrollar los elementos de competencia, centrar las actividades en la solución de una situación derivada de un problema en la práctica profesional y seleccionar y organizar los contenidos en función de las situaciones planteadas y del aprendizaje propuesto.

Se puede concluir que un módulo es la unidad curricular que se caracteriza por la integración de los contenidos; actividades; teoría-práctica; formación-trabajo; modalidades de evaluación; desarrollo de los componentes metacognitivos y motivacionales, así como de las cualidades de la personalidad del sujeto que se forma.

Es esta integración la que confiere a la estructura curricular modular validez y coherencia con el diseño curricular por competencias laborales.

3.8 La competencia Laboral en la Capacitación para el Trabajo

La competencia se entiende como una serie de atributos generales que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes y valores, indispensables para lograr el desempeño efectivo de una tarea en una situación o contexto determinado.⁴³

Para el logro de una educación basada en competencias es necesario promover experiencias de aprendizaje en las que se pongan en juego la combinación e interacción de dichos atributos, a fin de desarrollar la capacidad de construir “productos de aprendizaje”.

El producto de aprendizaje se reflejará en la elaboración de trabajos teórico-prácticos relativos a la atención o resolución de un problema social de interés para el educando, que implique una participación individual y grupal, cumpliendo con el aprendizaje significativo, que hoy en día resulta imperante para el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

Precisamente uno de los resultados más apasionantes que origina la capacitación para el trabajo es que, junto con nuevos conocimientos, se provoca en el alumnado la aparición de nuevas formas de pensar y de actuar que generan nuevos recursos intelectuales, que a través de ello el educando puede incorporarse al sector productivo.

La enseñanza no solo se encarga de transmitir nuestra ciencia y nuestra cultura sino también sus aspectos subyacentes es decir, una manera particular de pensar y de contemplar una problemática específica y desarrollar habilidades.

⁴³ Mertens, L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional, Iberfop, 2001.

3.9 Pertinencia de las capacitaciones en el Bachillerato General

A partir del año de 1982, quedó establecido que las escuelas coordinadas y/o incorporadas a la Secretaría de Educación Pública debían considerarse como parte de su estructura curricular a la preparación para el trabajo.

Una década después se iniciaron los trabajos de modernización educativa en la que se impulsó el proceso de reestructuración y actualización de los planes de estudio; en el nivel de bachillerato se abordó nuevamente el tema de la formación para el trabajo indicándose que en los planes de estudio de la mayoría de los bachilleratos propedéuticos, se enfatizó el carácter propedéutico, descuidando el desarrollo de las capacidades del alumno para incorporarse al mundo del trabajo.⁴⁴

Ante esta situación, se propuso como uno de los objetivos de la política educativa de ese período, que los planes y programas de estudio del bachillerato fortalecieran la cultura científica y tecnológica que facilitase la incorporación del educando en la vida productiva, para lo cual se tendría que establecer una vinculación más estrecha con las necesidades del desarrollo nacional y regional.

Para llevar a la práctica dicho objetivo, la Dirección General del Bachillerato, en colaboración con los subsistemas que coordina, inició en 1992 una consulta a nivel nacional hacia los diversos sectores sociales, con el propósito de detectar las necesidades regionales del mercado de trabajo y contar con los elementos que permitieran identificar las competencias a desarrollar en los bachilleres, para que estos estuvieran en posibilidades de desempeñarse adecuadamente en el medio laboral.

De esto se derivó una propuesta de actualización del plan y programas de estudio, manteniendo en su estructura curricular el “Núcleo de Capacitación para el Trabajo”, con el propósito de “ofrecer una formación que permita al estudiante iniciarse en diversos aspectos del ámbito laboral, con una adecuada actitud hacia el trabajo que

⁴⁴ Programa para la Modernización Educativa, 1989-1994, pág. 111

contribuya a reafirmar su definición vocacional y, en caso de ser necesario, integrarse de manera adecuada a las diferentes actividades del campo ocupacional.⁴⁵

Asimismo, como una de las estrategias propuestas, se plantea que *“en el marco de la flexibilización de las estructuras académicas, la experiencia laboral y los conocimientos adquiridos en la práctica sean tomados en cuenta en los procesos de selección e incorporación de estudiantes a la educación media superior y superior...”* En este sentido, se hace patente la necesidad de fortalecer la capacitación para el trabajo como un elemento que contribuya para poder lograr dicho objetivo.

El considerar a la educación como un factor que dinamiza el desarrollo socioeconómico del país, en la medida que contribuye a la formación de recursos humanos calificados, es tan sólo una de las causas por las que se incorporó la capacitación para el trabajo en el bachillerato general.

El artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria que es la Ley General de Educación, sustentan las finalidades y objetivos del Bachillerato, los cuales coinciden en que la educación que imparta el Estado debe propiciar el desarrollo integral del Educando.

La formación integral, entendida como un proceso educativo sistemático y permanente que atiende las diversas condiciones y dimensiones que conforman la cultura, implica el desarrollo físico, intelectual, afectivo y moral del individuo, preparándolo para la comprensión e incorporación a todos los aspectos de la vida en sociedad, por lo que es necesario promover contenidos educativos de carácter general constituidos por elementos culturales esenciales y necesarios para que el sujeto construya una visión global de sí mismo y de su realidad de manera objetiva y clara, potenciándolo para actuar y tomar decisiones utilizando los aprendizajes que ha adquirido.

La formación para el trabajo que se imparte a través de una capacitación, implica una educación científico-tecnológica, moral y política, por medio de la cual el estudiante adquiere aprendizajes teórico-prácticos de un campo específico del conocimiento, que le

⁴⁵ SEP, Currículum Básico Nacional, Volumen I, pág. XII.

permiten incorporarse al ámbito laboral de manera preparada, participativa y responsable, constituyéndose como un sujeto competente.

La capacitación para el trabajo, a diferencia del adiestramiento que se orienta hacia la instrucción para el mejoramiento de habilidades en un campo específico, se concibe como un proceso formativo integral que introduce al estudiante en la comprensión y ejercicio de una actividad socialmente productiva, sin llegar a especializarlo.

En este contexto, el diseño curricular de las capacitaciones para el trabajo se puede orientar bajo el concepto de competencia, término que en la actualidad resulta de gran interés para lograr los objetivos del bachillerato y en particular de la capacitación.

Considerando que hoy día, tenemos en los países mas desarrollados una potente tecnología que ha liberado a la humanidad de la tareas más duras, y que ello requiere de personas mejor preparadas.

En el caso del aprendizaje en el área de capacitación para el trabajo, los pasos a seguir son muy importantes, pero ellos dependen del punto de partida. Según el nivel de conocimientos del que se parte, es evidente que el aprendizaje deberá tomar una forma u otra, de ahí la importancia de conocer cuál es este nivel antes de iniciar cualquier aprendizaje, especialmente en este campo del conocimiento.

El profesor debe de partir de la idea de que el alumnado no está compuesto por seres absolutamente ignorantes, sino que suelen tener nociones anteriores a cualquier aprendizaje escolar que han elaborado por su cuenta en contacto con el medio físico y social que les rodea. Estas nociones, que la mayoría de las veces no coinciden con las descritas en los módulos de aprendizaje, tienen para el alumno o la alumna con frecuencia el valor de certezas absolutas ya que proceden de su sentido común y cobran carácter de evidencias.

En la capacitación para el trabajo, el éxito escolar no siempre corresponde con el éxito intelectual fuera de la escuela. Ésta parece preferir lo más difícil o la más fácil tal vez sólo por tradición alejándose de lo cotidiano y aproximándose lo más posible a lo práctico.

En definitiva, para que un conocimiento sea utilizable, la persona que lo aprende debe conocer su utilidad y ser capaz de reconstruirlo en su pensamiento en el momento en que lo necesite. Pero es imposible reconstruir Aquello que previamente no se ha construido, sino sólo confiado a la memoria, que, como cada cuál sabe por propia experiencia, nos traiciona con demasiada frecuencia.

Un aprendizaje constructivista que es el que caracteriza a la capacitación desencadena procesos mentales que tienen como resultado ampliar la capacidad intelectual y de comprensión del individuo, con lo cuál, cuando el dato se olvida la función adquirida permanece y con ella, la posibilidad de readquirirlo con facilidad. Esto no quiere decir, en modo alguno, que haya que rechazar el aprender de memoria ciertos datos necesarios, ya que también es importante ejercitar esta función, sino que hay que hacerlo dentro del contexto ya que los datos descontextualizados carecen de sentido y se olvidan mucho más deprisa.

3.10 Lineamientos de operación de las Prácticas Preprofesionales Vigentes.⁴⁶

Actualmente en el Colegio de Bachilleres Plantel Reforma, las prácticas preprofesionales se inician en el quinto semestre con una plática de inducción, en donde se le informa al alumno todos los requisitos en forma detallada y precisa, que tiene que cumplir para lograr su acreditación, indicándole a los estudiantes, la obligación de formar una micro empresa bajo los lineamientos del IMPULSA, considerando todos los elementos para su desarrollo, desde una carta constitutiva hasta el análisis financiero, sin importar la capacitación que el estudiante curse, todo este trabajo lleva implícito la realización de un proyecto, en donde quede la misión, la visión, los objetivos, las metas, etc. de la empresa que estén creando.

- 1.- La realización de las prácticas preprofesionales tendrá carácter obligatorio para todos los alumnos inscritos en el quinto semestre y que estén cursando la Capacitación para el Trabajo.
- 2.- Las prácticas preprofesionales deberán iniciar su realización durante el quinto semestre y concluir en el sexto.
- 3.- El proyecto de prácticas preprofesionales seleccionado para desarrollar deberá ser correspondiente a los contenidos de las asignaturas de la Capacitación para el Trabajo en la que el alumno está inscrito.
- 4.- La realización de las prácticas preprofesionales deberá ser en lugares o centros laborales relacionados con la capacitación para el Trabajo que se encuentra cursando.
- 5.- La realización de las prácticas preprofesionales deberá ser en equipos de dos alumnos como mínimo y de cinco como máximo.
- 6.- Durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales, los alumnos deberán:

⁴⁶ Reglamento Interior y Reglamento General del Colegio de Bachilleres de Sonora, 2002.

a) Presentar al coordinador de prácticas preprofesionales del plantel, reportes mensuales evaluados, firmados y sellados por el responsable de supervisar sus prácticas preprofesionales en el lugar, señalando las actividades realizadas y las metas logradas.

b) Presentar un reporte final evaluado, firmado y sellado por el responsable de supervisar sus prácticas preprofesionales en el lugar, sobre las actividades realizadas, metas logradas, calendarización de dichas actividades, observaciones y comentarios sobre el desarrollo del proyecto, al coordinador de prácticas preprofesionales del plantel.

7.- Las Capacitaciones para el Trabajo contarán con proyectos de prácticas preprofesionales previamente diseñados, mismos que serán asignados a los alumnos para desarrollar en centros laborales con los cuales la Institución haya establecido un convenio.

8.- El coordinador de las prácticas preprofesionales, que será el profesor que imparta la asignatura de sustento general de la Capacitación para el Trabajo en cada plantel, identificará y visitará los lugares de trabajo donde se puedan desarrollar los proyectos de prácticas preprofesionales, así como establecerá los acuerdos previos para su puesta en marcha y para firma del convenio por la Institución.

Recapacitando los lineamientos descritos anteriormente, se deduce que no hay un cumplimiento efectivo, debido a que los alumnos están realizando sus practicas preprofesionales bajo los lineamientos de IMPULSA, respetando un convenio que en su momento realizo la Dirección General con el Director de este organismo, considerando de gran importancia generar alumnos con una mentalidad emprendedora, sin percatarse que nuestros alumnos no tienen los conocimientos suficientes para llevar a cabo esta practica, quizás, los que estén inscritos en la capacitación de administración de la pequeña y mediana empresa, puedan lograr una parte de las exigencias de el programa emprendedor, pero no en su totalidad, porque nuestros alumnos en ninguna asignatura se les imparte el análisis de las razones financieras, diagramas de ventas, análisis de puestos, etc. los de comunicación tiene los conocimientos de hacer campañas publicitarias, elaboración de materiales gráficos de tipo promocional realización de spot en radio y televisión, manual de identidad para la imagen de la empresa. Los estudiantes

que cursan las capacitaciones de soldadura y técnicas de construcción no tienen el mínimo de conocimiento para llevar a cabo este programa.

Esta situación presentada provoca serios problemas en la implementación del programa, con razonamientos validos por parte de los alumnos y de la planta docente que integra el núcleo de capacitación, el principal problemas es que en alguno de los casos ni los docentes tienen el conocimiento para proporcionar asesoría a los estudiantes aun con una profesión de contador publico o de administración de empresas, ya que son profesionistas dedicados a la docencia con un desconocimiento total sobre el llenado de formatos del instituto mexicano del seguro social, de la secretaria de hacienda, infonavit, calculo de impuestos, elaboración de nominas y costos presupuestales, etc.

Para remediar la situación se tiene que hacer invitaciones de profesionistas para que acudan al plantel a proporcionar talleres para que los alumnos puedan hacer el trabajo, con todos los requerimientos que IMPULSA, les solicita.

Esto desencadena otro problema, cuando se invita a los talleres, los alumnos tienen que incurrir en inasistencias, porque regularmente se ofrecen a partir de las 10:00 de la mañana y los programamos con carácter de obligatorio, generando inconformidad con los profesores de otras áreas por los justificantes que se presentan, en algunos casos hay profesores que no justifican las inasistencias y estas repercuten en sus calificación final.

Desde este punto de vista es imperante revisar los lineamientos de operación de las practicas preprofesionadas y adecuarlo a las nuevas exigencias del mercado laboral, pero ante todo se deben de cumplir, se tendrá que hacer un estudio para ello, ya que existen puntos que son irrelevantes como son el, 5, 6 y 8, en lo relacionado al punto 7, no se debe imponer al estudiante proyectos diseñados ya que estarían cortando su creatividad ni tampoco asignarles un lugar especifico, ya que el alumno debe buscar el lugar, para que aprenda a relacionarse y que a través de esta actividad conozca las técnicas de la entrevista, considerando que en las empresas que vaya a solicitar su incorporación para desarrollar sus practicas, tiene que pasar por este proceso.

En lo referente al punto cinco, las empresas que apoyan a la institución, al recibir estudiantes no se les debe condicionar con el número de alumnos ya que nosotros no conocemos la estructura ni la organización de la empresa, por lo tanto se le debe de dar la libertad de seleccionar al número de alumnos que podrá recibir para la realización de sus prácticas preprofesionales.

En el punto número 8, para que un coordinador pueda cumplir satisfactoriamente, con las encomiendas establecidas se le debe de asignar una compensación económica, para que solvete los gastos del automóvil y gasolina, es válido reflexionar que este punto es letra muerta debido a que se asigna un coordinador de tiempo completo definitivo, sin importar que pertenezca al área de capacitación para el trabajo, el estudiante es el que hará la vinculación con el sector productivo y el coordinador del área tomara los acuerdos para la realización de los convenios de prácticas preprofesionales.

3.1.1 Propuestas y Conclusiones:

Los sistemas educativos se encuentran ante el desafío de brindar oportunidades reales para que todos los jóvenes tengan la posibilidad de continuar desarrollando sus capacidades.

La reforma educativa y la nueva currícula puesta en marcha en este ciclo escolar en el Colegio de Bachilleres, son aspectos que adquieren una nueva dimensión en el presente y requieren de un proceso más dinámico por los actores educativos y por la sociedad ya que la situación actual es sustancialmente diferente a las que caracterizaron reformas anteriores.

El mundo del conocimiento, de la educación y del trabajo son otros y por ello demandan un entorno escolar que los tenga en cuenta facilitando a los jóvenes acceder a nuevas dimensiones del conocimiento y a experiencias significativas de aprendizaje.

Para ello se replantea no solamente qué enseñar sino para qué, a quién, cómo y dónde, lo cual significa que los cambios curriculares deben incluir una multiplicidad de componentes curriculares para que puedan existir posibilidades reales de impactar en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Es importante resaltar que la evolución institucional debe ser un proceso permanente, en el que participe la comunidad educativa, sobre todo en los aspectos curriculares. Por ello, las aportaciones y los comentarios que se realicen serán de gran utilidad, para enriquecer y mejorar estos aspectos.

El trabajo es hoy reconceptualizado como expresión de las potencialidades del ser humano y como una de las tantas actividades del desempeño social. Educar es formar para desempeñarse en los diferentes ámbitos del quehacer humano y el trabajo es uno de ellos. En este sentido, Tedesco (1997: 48) reafirma la urgencia de trabajar por la transformación de la educación para dar respuesta a los desafíos que los tiempos actuales le demandan.

“Lo importante, hoy en día, es no perder más tiempo para los procesos de transformación de la educación, porque es ahí dónde se está decidiendo tanto en lo individual como en lo social. Es ahí, en los modelos y en la forma de organización de esta distribución de conocimientos y de competencias, donde se decide en buena medida el futuro de una sociedad”.

El Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, debe realizar foros de discusión permanente en donde los temas centrales a tratar sean: La finalidad y la función de las capacitaciones en el Plan de Estudio de esta Institución, Guía para la Sistematización de Planes y Programas del Área de Capacitación, Guía para el inventario de Espacios Educativos y Equipamiento de la Capacitación.

Además debe adecuar las competencias académicas y los contenidos marcados por el currículum de las asignaturas a la realidad educativa, para lo cuál es necesario, previamente, ponerse de acuerdo sobre en qué consiste esta realidad educativa, que viene en gran parte marcada por el ambiente sociocultural que predomina en el medio del que procede el alumnado y que determina sus necesidades educativas más inmediatas.

Las capacitaciones se convertirán en un valioso instrumento que permiten desarrollar una serie de actividades y habilidades que a su vez conducen a nuevos conocimientos y con ello nuestros estudiantes tendrán mejores oportunidades de empleo.

Enfocándose a la educación, los jóvenes de nivel medio superior, deben involucrarse en cadenas productivas de impacto, que proporcionen un valor agregado al área en la cual deseen incorporarse como es la industria, el comercio, la docencia, la política, etc.

Haciendo referencia a la funcionalidad de la capacitación para el trabajo que forma parte de la curricula del Colegio de Bachilleres, es válida y necesaria para el desarrollo económico y social.

Considerando el caso de que los jóvenes no tengan la oportunidad y la facilidad de continuar con sus estudios superiores, la capacitación para el trabajo, les permite incorporarse al sector productivo, avalando los conocimientos adquiridos en esta área específica a través de la preparación obtenida, o bien pueden en un futuro incursionar como pequeños empresarios ya que aquí es donde se les brindan las herramientas necesarias para ser un emprendedor de negocios.

Si nos enfocamos a los jóvenes que si cuentan con todas las posibilidades de ingresar y terminar una carrera profesional, como futuros profesionistas, deben ser capaces de desafiar el entorno con nuevas maneras del manejo de las habilidades empresariales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a los sectores productivos; proyectos que inyecten y generen recursos a los gobiernos federal, estatal y municipal para que estos a la vez cuenten con los recursos suficientes para aportar a la sociedad en general mejores servicios.

Los proyectos que sean diseñados por los jóvenes del Colegio de Bachilleres Plantel Reforma, específicamente en el quinto semestre debe ser el inicio para ampliar su campo de conocimiento y a adquirir los conocimientos mínimos necesarios para la creación de una microempresa. Este semestre es sustancioso en conocimiento para el alumno que realmente lo aprovecha, porque las asignaturas que se imparten en el área de capacitación para el trabajo están más enfocadas a la práctica y con un enfoque diferente a las del área de tronco común y propedéutico.

Debemos estar conscientes que la educación de los jóvenes en edad productiva debe adecuarse a los avances científicos y tecnológicos y en la actualidad el Colegio de Bachilleres corre el peligro de rezagarse, porque no ha hecho un estudio de factibilidad sobre las capacitaciones que ofrece, mucho menos se ha detenido a replantear si ha cumplido con el objetivo para el cual fueron creadas y si las capacitaciones cumplen con las exigencias del mercado laboral, son puntos importantes que merecen ser analizados y discutidos por los profesores, exalumnos y empresarios de la región.

En el país se inicia una etapa cuyo signo característico radica en la necesidad de encontrar respuestas nuevas, eficaces y certeras, para la solución de complejos problemas, producto del choque de la modernidad con el atraso, el proceso de

modernización en la sociedad en que nos encontramos no se puede conseguir sin un proyecto educativo que de respuestas a las necesidades de nuestro entorno y por ende del país para que le den sustento y viabilidad.

La educación media superior debe estar vinculada a las necesidades locales y regionales, en este contexto el propósito fundamental es hacer una revisión sobre el sentido y la finalidad de las capacitaciones para el trabajo en el sistema del Colegio de Bachilleres de Sonora, permitiendo la concertación de criterios técnico-pedagógicos, programáticos y presupuestales, sin trata de competir con otras instituciones de nivel medio superior en el campo de capacitación para el trabajo, ya que tenemos presente que somos una opción diferente a la de los tecnológicos y el objetivo del Colegio de Bachilleres es formar jóvenes cultural, humanística y tecnológicamente capacitados.

Para lograr lo antes mencionado es urgente que la capacitación para el trabajo, sea considerada dentro de la reforma curricular del Colegio de Bachilleres, bajo los lineamientos de la Dirección General de Bachillerato, en donde esta Institución exige que la formación para el trabajo que ofrezca el Colegio de Bachilleres, cuando menos una debe estar regida bajo competencias laborales, es decir los estudiantes que sean preparados en una capacitación específica debe de desarrollar los conocimientos a través de las habilidades, bajo este esquema, el estudiante sea capaz de presentar un examen bajo competencias laborales para lograr su certificación bajo una norma del conocimiento, lo que lo convierte en un empleado más calificado.

Para mejorar la capacitación para el trabajo se deben de considerar, formación y actualización de los docentes, establecer un vínculo formal entre la escuela y el mercado laboral, impulsar el equipamiento y mejora de los talleres y fabricar aquellos que hagan falta, disponibilidad de la administración para proporcionar apoyos para la gestión de equipos, si contamos con la infraestructura necesaria, permitirá al alumno poner en prácticas los aspectos técnicos vistos en clase, considerando estos los profesores podrán implementar diferentes técnicas de enseñanza más dinámicas, que le permitan al estudiante la participación en clase.

Gran parte de este problema presentado mucho se debe a la actitud de cada profesor y a la falta de preparación para estar frente a un grupo y el poco interés de las autoridades de no darle un seguimiento para terminar con los problemas presentados.

La solución que se sugiere brindarles capacitación para que estén preparados al asumir este rol docente.

Formar un solo grupo de la capacitación de soldadura con 25 alumnos buscando integrar a los que realmente les interese capacitarse en soldadura.

En la capacitación de técnicas de construcción, no existe ningún problema los profesores trabajan con alumnos que realmente están enfocados a lo que quieren aprender y es un pequeño grupo conformado entre 14 a 18 alumnos, cumpliéndose los objetivos de esta capacitación, y sujetándose a las evaluaciones y entrega de trabajos bastante recargado, pero son estudiantes consientes, que lo que buscan es desarrolla habilidades de dibujo, calculo, etc. Y su aspiración es ingresar a la carrera de arquitectura.

En la capacitación de comunicación y administración de la pequeña y mediana empresa, los estudiantes ingresan porque tienen definido entrar a las carreras de comunicación o a la de administración, y en ocasiones al conocer el panorama de estas carreras cambian su decisión.

3.1.2 Programa de prácticas preprofesionales Propuesta para el Plantel Reforma

Para tener una respuesta en términos de funcionalidad que debe de existir entre las prácticas estudiantiles y la capacitación para el trabajo, que el alumno haya elegido se debe considerar las características del mercado laboral, teniendo presente que la globalización ha rebasado las expectativas en los niveles de la educación media superior.

El siglo XXI es donde sobresale la tecnología de la información. En la actualidad, la información es la materia prima de las nuevas tecnologías, la era de la comercialización del conocimiento; de allí que se presenten nuevas expectativas en la educación y el área de capacitación para el trabajo no se puede quedar al margen ya que el sector laboral cada día es mas exigente con los jóvenes que egresan del bachillerato y buscan la oportunidad de ingresar como empleados para costearse sus estudios de nivel superior dando como referencia que tienen una capacitación específica.

Para ir abriendo camino a los jóvenes es necesario que el Colegio de Bachilleres, considere las siguientes propuestas con el propósito de apoyar a los estudiantes a que hagan una buena práctica preprofesional, la cual seria de buena ayuda, ya que a través de ella, los alumnos tienen la oportunidad de aplicar los aspectos vistos en la escuela y, además, les permite adquirir experiencia en el medio laboral.

- Buscar la forma de establecer convenios con las Empresas e Instituciones de la localidad con el propósito de tener un listado previo, para que los alumnos elijan de acuerdo a su capacitación y a sus intereses esta decisión debe ser orientada por un asesor para que de esta forma sean asertivos en la elección de un lugar para la realización de sus prácticas.
- Las prácticas preprofesionales deberán iniciarse en quinto semestre y terminar en el sexto, previendo que estas se realicen fuera de los horarios de clase.
- Las prácticas preprofesionales deberán ser cubiertas en un tiempo aproximado a 150 horas, de las cuales el 50% estaría destinado a estadías en las empresas sean publicas o privadas y el otro 50% en las instalaciones del plantel, con la formación de una micro empresa, con un proyecto diseñado por los profesores de cada una de

las capacitaciones, considerando que cada capacitación tiene necesidades y ocupaciones diferentes.

- Las actividades que realicen los estudiantes en las prácticas preprofesionales, deberán ser en centros de trabajo que tengan relación con la capacitación que cursen.
- El desarrollo del proyecto de prácticas preprofesionales deberá llevarse a cabo primeramente en forma individual y posteriormente en equipos de 10 a 12 estudiantes para la formación de una micro empresa.
- Las prácticas preprofesionales deberán realizarse primeramente en los sectores productivos y de servicios sean de organismos públicos o privados, posteriormente el alumno para concluir con sus practicas deberá integrarse en equipos y formar una micro empresa estudiantil dentro del plantel, respetando los tiempos calendarizados por la coordinación para cumplir puntualmente con sus practicas preprofesionales.
- Formación de Emprendedores e Impulso a la Creación de Microempresas

- Se deberá brindar asesoría a los estudiantes para el llenado de formatos que lleva implícito la creación de una micro empresa ya que no todos tienen conocimiento administrativos. Ejem. (cedula del IMSS, registro ante hacienda, etc.).
- Con respecto a las asesorías determinar profesores con tiempo complementario dependiendo del número de empresas a asesorar, sugiriendo un mínimo de 12 horas semana mes.
- Establecer un programa emprendedor.
- Acondicionar una oficina para proporcionar asesoría a los estudiantes que opten por la creación de microempresas.

Para que la supervisión sea real y eficaz:

- Se debe contemplar que el profesor deber salir constantemente del plantel, con el fin de evitar nepotismo, falsificación de firmas o realizar actividades ajenas completamente a la capacitación que cursan.
- En el caso de la capacitación de administración de la pequeña y mediana empresa, esta se debe de sectorizar ya que esta capacitación se ofrece en los cuatro planteles de Hermosillo, para evitar que las empresas se saturen con alumnos inscritos en la capacitación mencionada, la misma situación la tiene la capacitación de construcción la cual se imparte en tres planteles de la localidad.

- Considerar a las poblaciones donde están limitadas las actividades económicas de la localidad, aquí se debe tomar en cuenta los abarrotes o pequeños empresarios para que el alumno pueda poner en práctica sus conocimientos, y apoyar realmente a estos dueños de negocios que verdaderamente lo necesitan.
- La coordinación deberá supervisar, el lugar donde el alumno realizará sus prácticas preprofesionales, considerando que los alumnos son menores de edad y que todo riesgo a que sean sometidos la Dirección del Plantel será la responsable. Ya que existen capacitaciones de alto riesgo como es el caso de soldadura y construcción, por lo anterior el profesor de asignaturas específicas deberá dar el visto bueno sobre las actividades que los alumnos realizaran en estos centros de trabajo.
- Se deberá proporcionar una plática sobre riesgos de trabajo, antes de que los alumnos se presenten a las empresas o instituciones de gobierno a realizar sus prácticas.

Nuestra Institución, debe estar consciente que el individuo en toda sociedad debe ser la prioridad, y la educación el principal instrumento para promover el desarrollo social, en este sentido la participación del maestro, tiene un impacto fundamental, ya que de él depende la transformación de su entorno escolar, la actitud con la que asuma su función será determinante para el logro de los objetivos y se verá reflejado en el desempeño de sus alumnos.

El Colegio de Bachilleres, ha invertido en cursos de actualización a los docentes, pero estos no tienen impacto en la mayoría de los docentes, ya que el gran problema que se presenta es *de actitud* hacia el quehacer educativo, el personal que contempla la planta docente del área de capacitación para el trabajo en el Plantel Reforma, no ha comprendido, que la educación esta en constante evolución y que es deber y obligación de los que nos dedicamos a la docencia adecuarnos a los cambios que impone el mundo globalizado.

Como docentes tenemos el compromiso de contribuir al mejoramiento de la vida de los educandos y de esta forma mejoramos la calidad de los procesos de desarrollo de la sociedad, el docente sigue siendo la figura principal del proceso educativo, se le presentan retos a los que tiene que responder a través de actitudes, valores, habilidades y conocimientos, por ello no pueden seguir con prácticas tradicionalistas.

Nuestra institución, debe asumir como prioridad la transformación de sus procesos pedagógicos, tanto en el ámbito de los métodos y medios como en el de los contenidos, de tal forma que todos sus estudiantes construyan aprendizajes centrados en el desarrollo de estrategias de pensamiento, de acceso, interpretación, organización y utilización responsable de la información y de trabajo cooperativo que los oriente hacia la adquisición de capacidades de iniciativa e innovación.

Bajo este marco es necesario que nuestra institución reestructure su currícula, en cuanto a capacitaciones ofrecidas ya que esta cumplieron un ciclo y ya no responden a la demanda del mercado laboral y a su vez diseñar un manual de prácticas como herramienta didáctica que brinde al estudiante los instrumentos necesarios para desarrollarse en el mundo laboral.

Estamos en la era del conocimiento, tenemos la posibilidad de servir mejor, la sociedad marca el paso tenemos que tener la capacidad de canalizar las inquietudes de los jóvenes, la excelencia académica requiere de un esfuerzo sostenido.

Bibliografía

- Figueroa B. Sergio. *Participación de las empresas paraestatales en acciones de vinculación con las instituciones de educación superior*. Revista ANUIES Vol. XVIII(2) NÚM. 70 Abril – Junio de 1989
- Reséndiz N. Daniel. *La vinculación de universidades y empresas un asunto de interés público y privado*. Revista ANUIES Vol. XXVII (2) NÚM. 106 Abril – Mayo de 1998.
- Casillas M. Ma de Lourdes. Revista de ANUIES Vol. XXI (1) NÚM. 84 octubre – dic. 1992
- Pisani Olga, Tovar Marcela. *Evaluación de planes de estudio en instituciones de educación superior un problema central de la investigación educativa*, Revista de ANUIES Vol. XIII(2) NÚM. 54 Abril – Junio 1985.
- Revista de ANUIES Vol. XVIII(2) NUM: 70 Abril – Junio 1989
- Estévez Ety, Fimbres Patricia. *Como diseñar y reestructurar un plan de estudios Guía metodológica*, Dirección de Desarrollo Académico UNISON
- Roberto Hernández, Carlos Fernández, Pilar Baptista (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, México D.F.
- Ety H Estévez, Patricia Fimbres(1998). *Cómo diseñar y reestructurar un plan de estudios Guía metodológica*, Universidad de Sonora México, 1998.
- SEP/ANUIES(1989). *Manual de planeación de la educación superior*, México D.F., 1989
- SEP/ANUIES(1989). *Evaluación de la educación superior, 5ta Modernización educativa 1989-1994*, México DF, 1989.
- Víctor Flores (1997). *Una propuesta de metodología para el diseño curricular en el nivel de licenciatura*, ILCE, México, 1997.
- Tomas Miklos, Ma. Elena Tello(1997), *Planeación prospectiva, Una estrategia para el diseño del futuro*, Limusa, México 1997.
- Plan de Estudios del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.
- ABRAMO, LAIS, “Inovacão tecnológica e segmentacao por genero no mercado de rabalho”, en Gitahy, Leda (org.), *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina. Lecturas de Organización y Trabajo N°3*.

- (comp.), *Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa*, CIID-ENEP/CINTERFOR-OIT, Montevideo, 1992, Vol. 1, pp. 51-77.
- Gitahy, Leda (org.), *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina. Lecturas de Organización y Trabajo N°3*.
- GUERRERO SALINAS, MARÍA ELSA, Y MARÍA IRENE GUERRA RAMÍREZ. *Más allá de la formación propedéutica y terminal. El Bachillerato visto por los jóvenes*, tesis de Maestría DIE, Departamento de Investigaciones Educativas, mayo de 1998.
- IBARROLA, MARÍA DE Y SONIA REYNAGA “Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, Vol. XIII, tercer trimestre, N° 3, CEE, México, 1983, pp. 11-81.
- IBARROLA, MARÍA DE Y SONIA REYNAGA, *Educación y capacitación. Entre la inevitable competencia y la igualdad de oportunidades*, Trabajo preparado por invitación de la Conferencia Parlamentaria de las Américas, Québec, septiembre de 1997.
- Labarca, G. *Formación y Empresa: El Entrenamiento y la Capacitación*, México GTZ, Cintefor, CEPAL, 1999.
- Maria Ibarrolla, *Formación de los Jóvenes no Universitarios para el Trabajo en el Desarrollo Regional de México*, 2002, Cinvestar IPN.
- Ibarrolla, M. *Hacia una Mirada Integral de la Formación de los Jóvenes para el Trabajo*. Montevideo: Cinvestav, Universidad Iberoamericana de Leon, 2002.
- Mertens, L. *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional Iberfop*, 2001.
- *Educación Basada en Competencia*, Autor José Manuel Álvarez Manilla, 2001.
- Ulrich Beck, 2004, *Sociedad del Riesgo*. Primera Edición, 2005, Editorial Harla.
- *Capacitación y Adiestramiento*, autor Pascual Andrés Luna Aceituno, 2002.
- *Antología Comunicación y Educación*. Dr. Rodolfo Díaz Castañeda y Otros, 2002, México.
- *Educación y Formación en América Latina*, autor Humberto Henderson Edit. Limusa, 2002.
- Novick y Gallart (Coords), *Competitividad, Redes Productivas y Competencias Laborales*.

- Revista Sonorense de Educación, Visión Educativa, Junio de 2005 Año 4, No. 14
- Jorge Carrillo y Miguel Ángel Ramírez, “Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz”, en Novick y Gallart (coords.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*.
- Modelo de Capacitación Empresarial, Modelo de Capacitación Empresarial, Ramírez Cavaza Cesar, México 2000.
- De Ibarrola y Bernal, Tendencias actuales del subsistema de educación Tecnológica en México.
- Reglamento Interior y Reglamento General, Colegio de Bachilleres 1998.
- Memorias del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.
- SEP (1973, Septiembre) Decreto de la Creación, Estatuto General. Colegio de Bachilleres México.
- Modulo de Aprendizaje de Introducción a la Capacitación, del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, 1987.
- Formación y Certificación basado en Competencias en América Latina, Autor Fernando Vargas Zúñiga, Marzo del 2001.

Sitios Web Consultados

<http://www.tems.edu.uy/publicaciones/cuadernos/cuader11.pdf>